

8

Beschäftigungspolitik

Politica del lavoro

Der Arbeitsmarkt ist der politisch und strategisch wichtigste Teil einer Volkswirtschaft. Probleme am Arbeitsmarkt sind daher hoch sensibel und verlangen besonders und primär die Aufmerksamkeit der Politik.

In diesem Kapitel werden die wichtigsten Mittel beschrieben, die in Südtirol angewandt werden, um wirksame Beschäftigungsmaßnahmen zu aktivieren.

Es wird zuerst die Planung der im Mehrjahresplan vorgesehenen beschäftigungspolitischen Maßnahmen und deren Zusammenhang auf nationaler und europäischer Ebene behandelt. Danach werden die wichtigsten in Angriff genommenen Beschäftigungsmaßnahmen beschrieben und letztendlich wird kurz über die Überwachungstätigkeit in Zusammenhang mit der Schwarzarbeit berichtet.

Il lavoro rappresenta sotto il profilo politico e strategico la componente di maggiore rilievo dell'economia di un paese. I problemi del mercato del lavoro sono, quindi, molto delicati e richiedono un'attenzione particolare e prioritaria da parte degli organi politici.

In questo capitolo vengono descritti i principali strumenti utilizzati in provincia di Bolzano per l'attivazione di efficaci interventi di politica attiva del lavoro.

Partendo dal momento della programmazione con il piano pluriennale degli interventi di politica del lavoro e della sua contestualizzazione sul panorama europeo e nazionale, passando per le principali misure e politiche concretamente attivate, si giungerà, infine, ad una breve trattazione dell'attività di controllo e lotta al lavoro nero.

8.1

Strategie EUROPA 2020

Strategia EUROPA 2020

Quelle: amtliche Dokumente der Europäischen Kommission (<http://ec.europa.eu/europe2020>)

„Europa 2020 ist die Wachstumsstrategie der EU für das kommende Jahrzehnt. In einer Welt, die sich immer weiter entwickelt, wünschen wir uns eine intelligente, nachhaltige und integrative Wirtschaft für Europa. Diese drei Prioritäten, die sich gegenseitig verstärken, dürften der EU und den Mitgliedstaaten helfen, ein hohes Maß an Beschäftigung, Produktivität und sozialem Zusammenhalt zu erreichen.“

Dieser Wunsch findet seinen konkreten Ausdruck in den ehrgeizigen Zielen, die die EU in den fünf Bereichen

- Beschäftigung,
- Innovation,
- Bildung,
- soziale Integration und
- Klima/Energie

bis 2020 verwirklicht sehen will. Jeder Mitgliedstaat hat für jeden dieser Bereiche seine eigenen nationalen Ziele festgelegt. Ferner wird diese Strategie durch konkrete Maßnahmen auf Ebene der EU und der Mitgliedstaaten untermauert.

Die Prioritäten

a) Intelligentes Wachstum

Intelligentes Wachstum bedeutet bessere Leistungen der EU in den Bereichen:

- Bildung (Ermutigung zum Lernen und Studieren und zur Weiterqualifizierung);
- Forschung und Innovation (Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen, um Wachstum und Beschäftigung zu fördern und gesellschaftliche Herausforderungen bewältigen zu können);
- digitale Gesellschaft (Einsatz der Informations- und Kommunikationstechnologie).

Fonte: documenti ufficiali della Commissione Europea (<http://ec.europa.eu/europe2020>)

“La strategia Europa 2020 punta a rilanciare l'economia dell'UE nel prossimo decennio. In un mondo che cambia l'UE si propone di diventare un'economia intelligente, sostenibile e solidale. Queste tre priorità che si rafforzano a vicenda intendono aiutare l'UE e gli Stati membri a conseguire elevati livelli di occupazione, produttività e coesione sociale.”

In pratica, l'UE si è posta cinque ambiziosi obiettivi, in materia di

- occupazione,
- innovazione,
- istruzione,
- integrazione sociale e
- clima/energia

da raggiungere entro il 2020. Ogni Stato membro ha adottato per ciascuno di questi settori i propri obiettivi nazionali. Interventi concreti a livello europeo e nazionale vanno a consolidare la strategia.

Le priorità

a) Crescita intelligente

Crescita intelligente significa migliorare le prestazioni dell'UE nei seguenti campi:

- istruzione (incoraggiare le persone ad apprendere, studiare ed aggiornare le loro competenze)
- ricerca/innovazione (creazione di nuovi prodotti/servizi in grado di stimolare la crescita e l'occupazione per affrontare le sfide della società)
- società digitale (uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione)

Ziele der EU für intelligentes Wachstum:

1. Steigerung des öffentlichen und privaten **Investitionsvolumens auf 3% des BIP der EU** und Verbesserung der Bedingungen für Forschung und Entwicklung;
2. bis 2020 **Anhebung der Beschäftigungsquote bei den 20- bis 64-Jährigen auf 75%**, indem mehr Menschen – insbesondere Frauen, Jugendliche, ältere und gering qualifizierte Personen und legale Migranten in Beschäftigung gebracht werden;
3. Verbesserung des Bildungsstands, insbesondere
 - Verringerung der **Schulabbrecherquote auf unter 10%**;
 - Steigerung des **Anteils der 30- bis 34-Jährigen mit Hochschulbildung** (oder gleichwertiger Bildung) auf **mindestens 40%**.

Gli obiettivi dell'UE per la crescita intelligente comprendono:

1. **livelli di investimento (pubblico più privato) pari al 3% del PIL dell'UE**, nonché condizioni migliori per la R&S e l'innovazione
2. **tasso di occupazione per donne e uomini di età compresa tra 20 e 64 anni al 75%** entro il 2020, da conseguire offrendo maggiori opportunità lavorative, in particolare a donne, giovani, lavoratori più anziani e meno qualificate e immigrati regolari
3. migliori risultati scolastici, in particolare:
 - riducendo gli **abbandoni scolastici al di sotto del 10%**;
 - garantendo che almeno il **40% dei 30-34enni abbia un'istruzione universitaria** (o equivalente)

b) Nachhaltiges Wachstum – Förderung einer ressourceneffizienteren, umweltfreundlicheren und wettbewerbsfähigeren Wirtschaft

Nachhaltiges Wachstum bedeutet:

- Aufbau einer wettbewerbsfähigeren, emissionsarmen Wirtschaft, die Ressourcen effizient und nachhaltig einsetzt;
- Schutz der Umwelt, Verringerung von Emissionen und Erhalt der biologischen Vielfalt;
- Nutzung der Führungsrolle Europas bei der Entwicklung neuer, umweltfreundlicher Technologien und Produktionsmethoden;
- Aufbau effizienter und intelligenter Stromnetze;
- Nutzbarmachung EU-weiter Netze, um unseren Unternehmen – vor allem kleinen Herstellerbetrieben – zusätzliche Wettbewerbsvorteile zu verschaffen;
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für Unternehmen, insbesondere für KMU;
- Unterstützung der Verbraucher, damit sie wohlüberlegte Entscheidungen treffen können.

b) Crescita sostenibile: per un'economia più efficiente sotto il profilo delle risorse, più verde e più competitiva

Crescita sostenibile significa:

- costruire un'economia a basse emissioni di CO2 più competitiva, capace di sfruttare le risorse in modo efficiente e sostenibile
- tutelare l'ambiente, ridurre le emissioni e prevenire la perdita di biodiversità
- servirsi del ruolo guida dell'Europa per sviluppare nuove tecnologie e metodi di produzione verdi
- introdurre reti elettriche intelligenti ed efficienti
- sfruttare le reti su scala europea per conferire alle nostre imprese (specie le piccole aziende industriali) un ulteriore vantaggio competitivo
- migliorare l'ambiente in cui operano le imprese, in particolare le piccole e medie (PMI)
- aiutare i consumatori a fare delle scelte informate.

Ziele der EU für nachhaltiges Wachstum:

1. Bis zum Jahr 2020 **Verringerung der Treibhausgasemissionen um 20%** gegenüber dem Niveau von 1990. Im Rahmen einer globalen und umfassenden Vereinbarung ist die EU bereit, weiter zu gehen und die Emissionen um 30% zu reduzieren – sofern sich andere Industrieländer zu vergleichbaren Emissionsreduzierungen verpflichten und die Entwicklungsländer einen ihren Fähigkeiten entsprechenden Beitrag leisten.
2. Steigerung des Anteils **erneuerbarer Energien** am Gesamtenergieverbrauch **auf 20%**;
3. **Steigerung der Energieeffizienz um 20%**.

c) Integratives Wachstum – eine Wirtschaft mit hoher Beschäftigung und wirtschaftlichem, sozialem und territorialem Zusammenhalt

Integratives Wachstum bedeutet:

- die Beschäftigungsquote in Europa zu steigern, mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen, vor allem für Frauen, junge Menschen und ältere Arbeitskräfte;
- Personen aller Altersgruppen durch Investitionen in Kompetenzen sowie in die allgemeine und berufliche Bildung in die Lage zu versetzen, Veränderungen vorzusehen und zu bewältigen;
- die Arbeitsmärkte und Sozialsysteme zu modernisieren;
- dafür Sorge zu tragen, dass wachstumsbedingte Vorteile der gesamten EU zugute kommen.

Ziele der EU für integratives Wachstum:

1. Bis 2020 **Anhebung der Beschäftigungsquote bei den 20- bis 64-Jährigen auf 75%**, indem mehr Menschen – insbesondere Frauen, Jugendliche, ältere und gering qualifizierte Personen und legale Migranten in Beschäftigung gebracht werden.

Gli obiettivi dell'UE per la crescita sostenibile comprendono:

1. **ridurre le emissioni di gas serra del 20%** rispetto ai livelli del 1990 entro il 2020. L'UE è pronta ad andare oltre e prevedere una riduzione del 30% se gli altri paesi sviluppati si assumono un impegno analogo e i paesi in via di sviluppo contribuiscono secondo le proprie capacità nell'ambito di un accordo globale
2. aumentare la proporzione delle **energie rinnovabili** nel consumo finale **al 20%**
3. cercare di **aumentare del 20% l'efficienza energetica**.

c) Crescita solidale: un'economia con un alto tasso di occupazione che favorisca la coesione economica, sociale e territoriale

Crescita solidale significa:

- aumentare il tasso di occupazione dell'UE con un numero maggiore di lavori più qualificati, specie per donne, giovani e lavoratori più anziani
- aiutare le persone di ogni età a prevedere e gestire il cambiamento investendo in competenze e formazione
- modernizzare i mercati del lavoro e i sistemi previdenziali
- garantire che i benefici della crescita raggiungano tutte le parti dell'UE

Gli obiettivi dell'UE per la crescita solidale comprendono:

1. **tasso di occupazione per donne e uomini di età compresa tra 20 e 64 anni al 75%** entro il 2020, da conseguire offrendo maggiori opportunità lavorative, in particolare a donne, giovani, lavoratori più anziani e meno qualificate e immigrati regolari

2. Verbesserung des Bildungsstands, insbesondere
 - **Verringerung der Schulabbrucherquote auf unter 10%;**
 - Steigerung des **Anteils der 30- bis 34-Jährigen mit Hochschulabschluss** (oder gleichwertigem Abschluss) **auf mindestens 40%.**
3. Die Zahl der **von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffenen oder bedrohten Personen soll um mindestens 20 Millionen gesenkt werden.**
2. migliori risultati scolastici, in particolare:
 - **riducendo gli abbandoni scolastici al di sotto del 10%**
 - garantendo che almeno il **40% dei 30-34enni abbia completato un'istruzione universitaria** (o equivalente)
3. almeno **20 milioni di persone a rischio o in situazione di povertà ed emarginazione in meno.**

d) Wirtschaftspolitische Steuerung

Die neue wirtschaftspolitische Steuerung der EU stützt sich auf drei Grundpfeiler:

- Eine straffere Wirtschaftsagenda mit engerer Überwachung durch die EU: Dazu zählen politische Prioritäten und Ziele, die im Rahmen der Europa-2020-Strategie vereinbart wurden; zusätzliche Verpflichtungen der Mitgliedstaaten, die sich am Euro-Plus-Pakt beteiligen; eine engmaschigere Überwachung der Wirtschafts- und Haushaltspolitik durch die EU im Rahmen des Stabilitäts- und Wachstumspakts sowie neue Instrumente zur Beseitigung makroökonomischer Ungleichgewichte; eine neue Arbeitsmethode – das Europäische Semester – zur Erörterung wirtschaftlicher und haushaltspolitischer Prioritäten alljährlich zu einem festen Termin.
- Maßnahmen zur Erhaltung der Stabilität in der Eurozone: Im Jahr 2010 reagierte die EU auf die Schuldenkrise mit der Einführung zeitlich befristeter Stützungsmechanismen für ihre Mitgliedstaaten, die im Jahr 2013 durch den dauerhaften Europäischen Stabilitätsmechanismus (ESM) ersetzt werden sollen. Diese Stützungsmaßnahmen werden davon abhängig gemacht, ob sich ein Land einer strengen Haushaltsdisziplin unterwirft und Reformprogramme durchführt. Sie werden in enger Zusammenarbeit mit dem IWF entwickelt.
- Maßnahmen zur Sanierung des Finanzsektors

d) Governo dell'economia

Il nuovo governo dell'economia dell'UE si fonda su tre pilastri:

- Un'agenda economica rafforzata, con una maggiore sorveglianza da parte dell'UE. Ne fanno parte le priorità e gli obiettivi strategici concordati nell'ambito della strategia Europa 2020; gli impegni aggiuntivi presi dagli Stati membri che partecipano al patto Euro Plus; una maggiore sorveglianza da parte dell'UE delle politiche economiche e di bilancio nazionali nell'ambito del patto di stabilità e crescita, integrato da nuovi strumenti per affrontare gli squilibri macroeconomici; un nuovo metodo di lavoro – il semestre europeo – per discutere le priorità economiche e di bilancio ogni anno nello stesso periodo.
- Interventi per salvaguardare la stabilità dell'area dell'euro. Nel 2010 l'UE ha reagito alla crisi del debito sovrano istituendo a favore degli Stati membri meccanismi di sostegno temporanei, che nel 2013 saranno sostituiti da uno strumento permanente, vale a dire il meccanismo europeo di stabilità (ESM). Le misure di sostegno sono subordinate al risanamento delle finanze e a programmi di riforma rigorosi e sono messe a punto in stretta collaborazione con l'FMI.
- Misure per rimediare ai problemi del settore finanziario

Europa-2020-Ziele

Zur Messung der Fortschritte bei der Verwirklichung der Ziele von Europa 2020 wurden fünf Kernziele für die gesamte EU vereinbart.

Diese werden in jedem EU-Land in nationale Ziele umgesetzt die den verschiedenen Situationen und Gegebenheiten Rechnung tragen.

Die fünf EU-Kernziele für das Jahr 2020

1. **Beschäftigung:** 75% der 20- bis 64-jährigen sollen in Arbeit stehen.
2. **FuE und Innovation:** 3 % des BIP der EU sollen für FuE und Innovation aufgewendet werden (öffentliche und private Investitionen).
3. **Klimawandel und Energie:** Verringerung der Treibhausgasemissionen um 20% (oder sogar um 30%, sofern die Voraussetzungen hierfür gegeben sind) gegenüber 1990; Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien auf 20%; Steigerung der Energieeffizienz um 20%.
4. **Bildung:** Verringerung der Schulabbrecherquote auf unter 10%; Steigerung des Anteils der 30- bis 34-jährigen mit abgeschlossener Hochschulbildung auf mindestens 40%.
5. **Armut und soziale Ausgrenzung:** Die Zahl der von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffenen oder bedrohten Menschen soll um mindestens 20 Millionen gesenkt werden.

Für das Kernziel Beschäftigung hat Italien einen zu erreichenden Wert von 67-69% für das Jahr 2020 festgelegt, Österreich einen Wert von 77-78%.

Wie unterscheidet sich die Strategie Europa 2020 von ihrer Vorgängerin, der Lissabon-Strategie?

Die Strategie Europa 2020 baut auf den im Rahmen der Vorgängerstrategie gewonnenen Erfahrungen auf: Sie erkennt die Stärken der Lissabon-Strategie an (richtige Ziele: Wachstum und Schaffung von Arbeitsplätzen; seit 2000 wurden 18 Millionen neue Arbeitsplätze geschaf-

Obiettivi della strategia Europa 2020

Per misurare i progressi compiuti nel conseguire gli obiettivi della strategia Europa 2020, sono stati convenuti 5 obiettivi quantitativi per l'intera Unione europea.

Questi sono poi tradotti in obiettivi nazionali per riflettere la situazione e le circostanze specifiche di ogni paese.

I 5 obiettivi che l'UE è chiamata a raggiungere entro il 2020

1. **Occupazione:** innalzamento al 75% del tasso di occupazione (per la fascia di età compresa tra i 20 e i 64 anni)
2. **R&S / innovazione:** aumento degli investimenti in ricerca e sviluppo ed innovazione al 3% del PIL dell'UE (pubblico e privato insieme)
3. **Cambiamenti climatici /energia:** riduzione delle emissioni di gas serra del 20% (o persino del 30%, se le condizioni lo permettono) rispetto al 1990; 20% del fabbisogno di energia ricavato da fonti rinnovabili; aumento del 20% dell'efficienza energetica.
4. **Istruzione:** riduzione degli abbandoni scolastici al di sotto del 10%; aumento al 40% dei 30-34enni con un'istruzione universitaria.
5. **Povertà / emarginazione:** almeno 20 milioni di persone a rischio o in situazione di povertà ed emarginazione in meno.

Per l'obiettivo occupazione l'Italia ha fissato un tasso da raggiungere nel 2020 del 67-69%, mentre l'Austria del 77-78%.

Che differenza c'è tra Europa 2020 e la precedente strategia di Lisbona?

La strategia Europa 2020 si rifà all'esperienza acquisita con la precedente strategia, riconoscendone i punti di forza (gli obiettivi di crescita e occupazione e i 18 milioni di nuovi posti di lavoro creati dal 2000 in poi), ma anche le debolezze (fase operativa debole, con notevoli differenze

fen), nimmt jedoch auch ihre Schwächen in Angriff (unzulängliche Umsetzung mit großen Unterschieden zwischen den einzelnen EU-Ländern hinsichtlich des Tempos und der Intensität der Reform).

Dass sich die Gegebenheiten in der EU seit 2000 verändert haben, spiegelt sich natürlich auch in der neuen Strategie wider – so gehört insbesondere die Erholung von der Wirtschaftskrise zu den kurzfristigen Prioritäten

Was bringt Europa 2020 an Neuem?

1. Eine neue Art des Wachstums (intelligent, nachhaltig und integrativ) – insbesondere durch:
 - Verbesserung des Kompetenzniveaus und des (lebenslangen) Lernens,
 - Förderung von Forschung und Innovation,
 - verstärkte Nutzung von intelligenten Netzen und der digitalen Wirtschaft,
 - Modernisierung der Industrie,
 - größere Energie- und Ressourceneffizienz.
2. Stärkung der politischen Architektur durch:
 - regelmäßiges und transparentes Monitoring,
 - Führungskompetenz auf höchster politischer Ebene – Europäischer Rat.

Die Kommission übernimmt die politische Lenkung und greift dabei auf die durch den Lissabon-Vertrag neu geschaffenen Instrumente zurück (Empfehlungen sowie gegebenenfalls politische Warnungen und, bei erheblichen Verzögerungen, Sanktionen).

3. Engere wirtschaftspolitische Koordination

Im Rahmen neuer Maßnahmen zur wirtschaftspolitischen Koordination („Europäisches Semester“) müssen die Mitgliedsländer gleichzeitig Berichte über Wirtschaftsreformen, Stabilität und Konvergenz vorlegen. Dadurch werden sie gezwungen, eine solide Finanzierung für ihre Reformprogramme aufzustellen.

tra i paesi europei per quanto riguarda il ritmo e l'entità delle riforme).

La nuova strategia riflette anche i cambiamenti intervenuti nell'UE dal 2000 in poi, in particolare l'immediata necessità di riprendersi dalla crisi economica.

Quali sono le novità della strategia Europa 2020?

1. Un nuovo tipo di **crescita** (intelligente, sostenibile e solidale), da conseguire principalmente:
 - migliorando il livello delle qualifiche e la formazione (permanente)
 - stimolando la ricerca e l'innovazione
 - accelerando la diffusione delle reti intelligenti e dell'economia digitale
 - modernizzando l'industria
 - promuovendo una maggiore efficienza in termini di energia e risorse.
2. Un sistema di governo più forte mediante:
 - controlli regolari e trasparenti
 - una leadership al livello politico più alto: il Consiglio europeo.

La Commissione guida il processo avvalendosi dei nuovi strumenti introdotti dal trattato di Lisbona: raccomandazioni ed eventualmente avvertimenti, nonché sanzioni in caso di gravi ritardi.

3. Un maggiore coordinamento delle politiche economiche

Con le nuove disposizioni per il coordinamento delle politiche economiche, nell'ambito del "semestre europeo" gli Stati membri sono tenuti a presentare contemporaneamente le relazioni sui programmi nazionali di riforma e sui programmi di stabilità e convergenza e a garantire un solido finanziamento di tali programmi.

Europa 2020 und Südtirol

Beim Hauptindikator „Beschäftigung“ liegt Südtirol derzeit (Stand 2011) bei einer Quote von 76,0% und liegt damit bereits über dem EU-Zielwert von 2020.

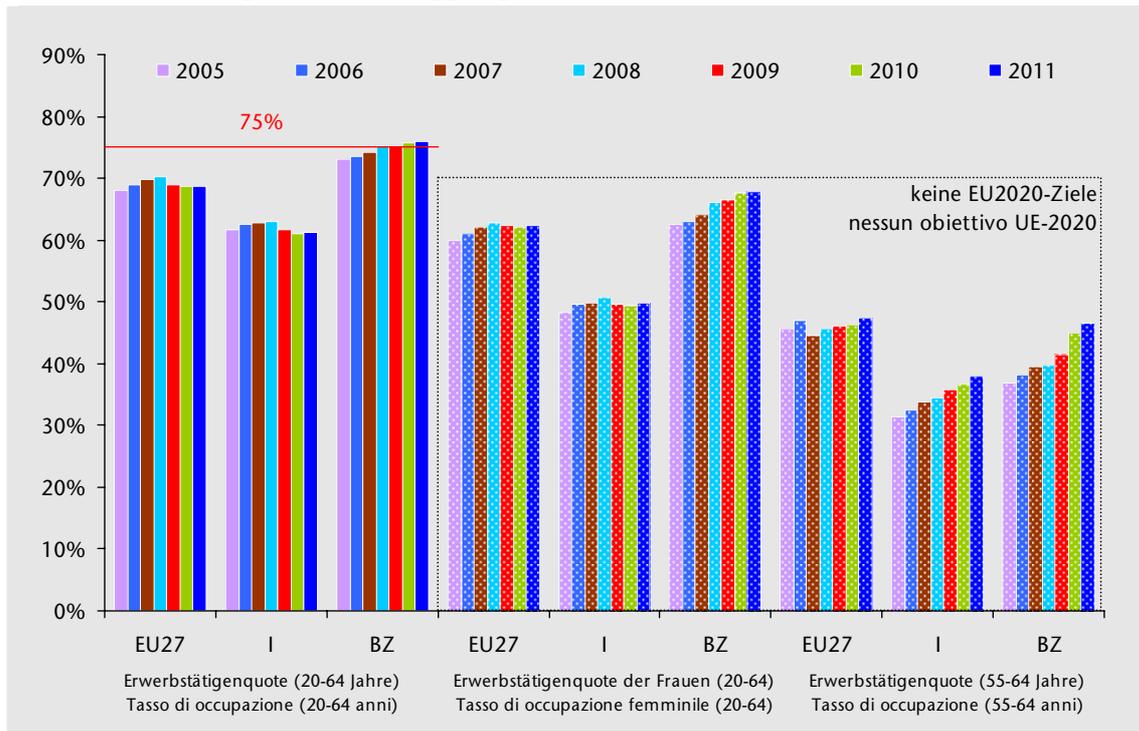
Europa 2020 e la provincia di Bolzano

La provincia di Bolzano attualmente (dato aggiornato al 2011) si attesta con un tasso di occupazione del 76,0% ed è quindi già a un livello superiore all'obiettivo comunitario prefissato per il 2020.

Graf. 8.1

Fortschritt hinsichtlich dem EU-Beschäftigungsziel für 2020

Progresso verso il raggiungimento dell'obiettivo comunitario 2020



Quelle: Eurostat, ASTAT

Fonte: Eurostat, ASTAT

Der Vergleich mit den umliegenden Regionen zeigt jedoch, dass besonders bei der Beschäftigung älterer Personen und Frauen noch deutlicher Aufholbedarf besteht. In diesen Bereichen sollten im angebrochenen Jahrzehnt auch die Schwerpunkte der Südtiroler Arbeitsmarktpolitik liegen um die Erwerbsbeteiligung weiter zu steigern. Bei den Männern hingegen ist die Beteiligung am Erwerbsleben in Südtirol in den Altersklassen zwischen 25 bis 55 Jahren bereits jetzt europaweit Spitze.

Il confronto con le realtà limitrofe dimostra tuttavia che è necessario intervenire soprattutto per quanto riguarda l'occupazione delle donne e degli anziani. È importante che la politica del mercato del lavoro della provincia di Bolzano si concentri nel prossimo decennio su queste tematiche importanti, onde continuare ad aumentare l'occupazione. Tra gli uomini invece l'occupazione nella provincia di Bolzano nelle fasce d'età da 25 a 55 anni è già a livelli massimi, se paragonata agli standard europei.

8 Beschäftigungspolitik

Tab. 8.1

Erwerbstätigenquoten nach Alter und Geschlecht in einigen Regionen – 2011							
Tassi di occupazione per età e sesso in alcune regioni – 2011							
	Erwerbstätigenquote nach Altersklassen Tasso di occupazione per classi di età						
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	20-64	
Männer • Uomini							
Ostschweiz	71,8	92,4	95,7	95,7	81,9	90,4	Svizzera orientale
Oberbayern	51,7	89,8	95,1	92,5	71,5	86,2	Alta Baviera
Schwaben	54,9	89,7	94,6	93,0	71,3	86,2	Svevia
Tirol	63,9	89,2	92,6	89,3	52,8	82,4	Tirol
Vorarlberg	63,6	92,5	95,2	91,9	55,9	84,7	Vorarlberg
Kärnten	60,5	88,4	93,4	88,0	43,6	79,5	Carinzia
Südtirol	43,0	89,2	95,3	94,8	54,6	84,0	Provincia di Bolzano
Provinz Trient	30,4	85,6	94,5	92,7	50,0	79,8	Provincia di Trento
Venetien	30,7	87,3	93,5	92,5	47,9	79,9	Veneto
Friaul-Julisch Venetien	28,5	82,8	91,3	90,9	42,8	76,4	Friuli-Venezia Giulia
Frauen • Donne							
Ostschweiz	68,0	81,2	76,1	83,3	62,8	76,7	Svizzera orientale
Oberbayern	49,1	80,2	80,7	83,1	57,3	75,1	Alta Baviera
Schwaben	50,3	79,4	78,9	82,7	52,3	73,4	Svevia
Tirol	53,5	82,0	77,9	78,2	34,9	69,7	Tirol
Vorarlberg	54,4	77,5	80,1	79,1	34,0	69,7	Vorarlberg
Kärnten	48,7	79,2	83,3	74,8	31,0	67,8	Carinzia
Südtirol	33,4	74,6	77,7	76,9	38,7	67,8	Provincia di Bolzano
Provinz Trient	22,4	72,7	74,9	71,7	32,3	62,0	Provincia di Trento
Venetien	22,4	67,8	73,4	67,0	26,3	58,4	Veneto
Friaul-Julisch Venetien	18,9	68,9	77,2	72,4	28,3	60,0	Friuli-Venezia Giulia
Insgesamt • Totale							
Ostschweiz	70,0	86,9	85,9	89,7	72,6	83,7	Svizzera orientale
Oberbayern	50,4	84,9	88,0	87,8	64,2	80,6	Alta Baviera
Schwaben	52,7	84,7	86,6	88,0	61,5	79,9	Svevia
Tirol	58,7	85,6	85,2	83,8	43,6	76,0	Tirol
Vorarlberg	59,1	84,9	87,6	85,5	44,7	77,2	Vorarlberg
Kärnten	54,6	83,8	88,3	81,4	37,1	73,6	Carinzia
Südtirol	38,3	82,3	86,6	86,0	46,5	76,0	Provincia di Bolzano
Provinz Trient	26,5	79,2	84,8	82,2	41,2	71,0	Provincia di Trento
Venetien	26,6	77,6	83,7	79,8	37,0	69,2	Veneto
Friaul-Julisch Venetien	23,7	76,0	84,4	81,7	35,4	68,2	Friuli-Venezia Giulia

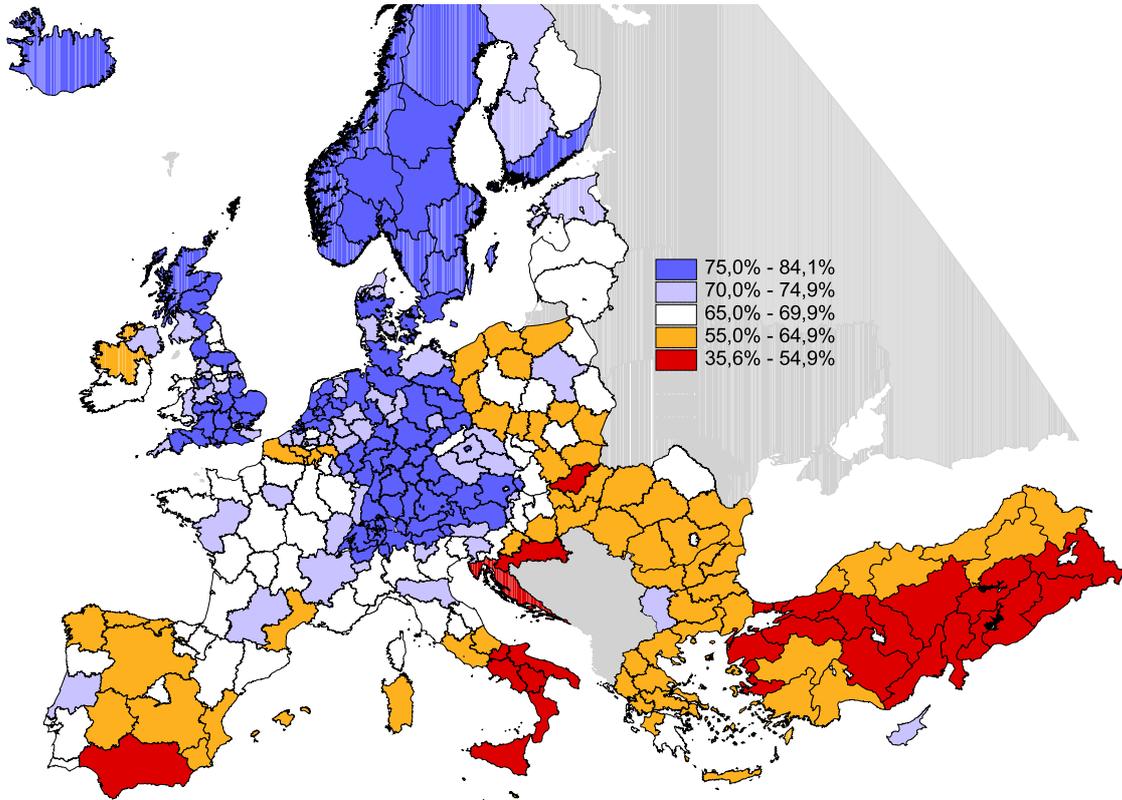
Quelle: Eurostat

Fonte: Eurostat

8 Politica del lavoro

Graf. 8.2

Erwerbstätigenquote (20-64 Jahre) in Europa – EU-Ziel 2020: 75%
Tasso di occupazione (20-64 anni) in Europa – Obiettivo UE 2020: 75%
Jahresdurchschnitt 2011 – Media annua 2011



Quelle: Eurostat

Fonte: Eurostat

8.2

Der Mehrjahresplan für die Beschäftigungspolitik

Il piano pluriennale degli interventi di politica del lavoro

Die Rolle des Mehrjahresplans 2007-2013

Was die Rolle und Zielsetzungen des Südtiroler Mehrjahresplan für die Beschäftigungspolitik angeht, so wird auf den Arbeitsmarktbericht 2010 verwiesen. In diesem Kapitel werden die Maßnahmen des Mehrjahresplan zusammengefasst, welche bis 2013 Gültigkeit haben.

Die Maßnahmen

1. Die Arbeitsvermittlungsdienste verbessern

Im Bereich der aktiven beschäftigungspolitischen Maßnahmen spielen die öffentlichen Beschäftigungsdienste (PES, *Public Employment Services*) eine zentrale Rolle, wobei unter diesem Begriff alle Dienste für Vermittlung, Information und Berufsorientierung und -beratung zu verstehen sind: Sie bilden nämlich eines der wichtigsten Mittel, um zu versuchen, das Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt auszugleichen.

2. Unterstützung der sozialen Eingliederung der schwachen Bevölkerungsgruppen durch berufliche Integration und Bildung

Nicht alle Personen sind in der Lage, sich selbstständig in den Arbeitsmarkt einzugliedern: In vielen Fällen können besondere subjektive Umstände eine Hürde für die vollständige Integration des Individuums darstellen. Es gibt ausreichende Beweise dafür, dass die sozialwirtschaftliche Integration benachteiligter Personen nicht nur eine Frage der sozialen Gerechtigkeit und der Rechte ist, sondern auch die beste Lösung im Hinblick auf Kos-

La funzione del piano pluriennale 2007-2013

Per la lettura della funzione e degli obiettivi del piano pluriennale provinciale degli interventi di politica del lavoro si rinvia al Rapporto sul mercato del lavoro 2010. In questo capitolo si riassumono le misure del piano pluriennale valide fino al 2013.

Le misure

1. Migliorare i servizi per l'impiego

Nell'ambito delle politiche attive del lavoro, il ruolo dei Servizi pubblici per l'occupazione (PES, *Public Employment Services*) - intendendo con tale espressione i servizi di intermediazione, informazione, orientamento professionale e consulenza - assume una posizione cruciale: essi rappresentano infatti uno dei principali strumenti per cercare di correggere gli squilibri tra domanda e offerta sul mercato del lavoro.

2. Sostenere l'inclusione sociale delle fasce deboli attraverso l'integrazione lavorativa e la formazione

Non tutte le persone sono in grado di inserirsi autonomamente nel mercato del lavoro: in molteplici casi particolari condizioni soggettive possono rappresentare un ostacolo ad una piena integrazione dell'individuo. Tuttavia, la maggioranza degli uomini e delle donne in situazione di svantaggio sul mercato possono e vogliono essere occupati in un lavoro produttivo. Esistono sufficienti evidenze che l'integrazione socio-economica delle per-

ten/Vorteile für die Gemeinschaft bietet: Die Eingliederung in den Arbeitsmarkt ist der wirksamste Weg, um die Armut von Personen und ihren Familien herabzusetzen. Außerdem muss unbedingt anerkannt werden, dass die sozialwirtschaftliche Integration in den meisten Fällen viel mehr ist als eine Verminderung der sozialen Ausgaben: Sie ist gleichzusetzen mit der „Beteiligung am Wirtschaftswachstum“.

3. Förderung der Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt

Seit der Entstehung der *Employment Strategy* wurde die Chancengleichheit in Europa als tragende Säule der beschäftigungspolitischen Maßnahmen gesehen und deshalb die doppelte sowohl soziale wie ökonomische Valenz der Modernisierung der Gesellschaft unterstützt, die es Männern und Frauen ermöglichen würde, sich mit gleichen Verantwortungen an der Berufswelt zu beteiligen, die Ungleichgewichte zwischen den Geschlechtern zu vermindern sowie die produktiven Fähigkeiten der Bevölkerung in vollem Umfang zu nutzen.

Auf lokaler Ebene scheint die bemerkenswerte Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt einen geringfügigen Einfluss auf die Verteilung der Arbeit im Pflegebereich und im Haushalt genommen zu haben. Studien haben außerdem gezeigt, dass eine gewisse Abweichung zwischen den Erwartungen im Hinblick auf die Rückkehr der Frauen ins Berufsleben nach der Mutterschaft und den konkreten vom Arbeitsmarkt sowie von der Vereinbarkeit mit den familiären Verpflichtungen gebotenen Möglichkeiten besteht.

5. Unterstützung der Beschäftigung von Personen über 50 Jahren

Die Alterung der Bevölkerung bildet eine der wichtigsten Herausforderungen in allen Ländern der OECD: In den letzten 50 Jahren waren ein starkes Wachstum der älteren Bevölkerung und ein ebenso starker Rückgang der Bevölkerung im Berufseinstiegalter zu beobachten.

In Südtirol liegt die Beschäftigungsrate der älteren Personen deutlich unter dem europäischen Durchschnitt und leicht über dem gesamtstaatlichen Durchschnitt, hinkt also erheblich hinter dem von der Europäischen Union gesteckten Lissabon-

sone svantaggiate non è solo una questione di giustizia sociale e di diritti, ma anche la migliore soluzione in termini di costi/benefici per la collettività: l'inclusione nel mercato del lavoro è la via più efficiente per ridurre la povertà degli individui e delle loro famiglie. È importante riconoscere, inoltre, che l'integrazione socio-economica è, nella gran parte dei casi, molto più di una riduzione della spesa sociale: essa significa "partecipazione alla crescita economica".

4. Favorire la partecipazione delle donne al lavoro

Fin dalla nascita della *Employment Strategy* l'Europa ha identificato nelle pari opportunità un pilastro portante delle politiche per il lavoro, sostenendo la doppia valenza, sia economica che sociale, di una modernizzazione della società che permettesse a uomini e donne di partecipare al mondo del lavoro con eguali responsabilità, riducendo le disuguaglianze tra i sessi e utilizzando pienamente le capacità produttive di tutta la popolazione.

A livello locale, la significativa partecipazione delle donne al mercato del lavoro sembra aver inciso in misura ridotta sulla distribuzione del lavoro di cura e dei carichi domestici; inoltre, indagini hanno mostrato come sia riscontrabile una certa divaricazione tra le aspettative di rientro delle donne al termine del periodo di maternità e le concrete possibilità offerte dal mercato e dalla compatibilità con gli impegni familiari.

4. Sostenere l'occupazione delle persone oltre i 50 anni di età

L'invecchiamento della popolazione rappresenta una delle sfide più importanti in tutti i Paesi OECD: nell'ultimo cinquantennio si è assistito ad un rapido incremento della popolazione anziana e ad un altrettanto rapido declino di quella nella prima età lavorativa.

In Provincia di Bolzano, il tasso di occupazione degli anziani è nettamente inferiore alla media europea e lievemente superiore a quella nazionale, comunque in notevole ritardo rispetto all'obiettivo di Lisbona del 50% posto in sede comunitaria, e richiede

Ziel von 50% her und erfordert Maßnahmen, die die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen über 50 am Arbeitsmarkt fördern. Die Beschäftigungsquote der älteren Menschen ist das einzige europäische Beschäftigungsziel, das Südtirol nicht erreichen konnte.

5. Initiativen zur Regelung des Einwanderungsphänomens

Das Thema der internationalen Immigration erhielt in den letzten Jahren in der politischen Agenda eine immer höhere Bedeutung. Auch in Südtirol besteht eine starke Nachfrage vonseiten des Wirtschaftssystems nach Berufsbildern mit mittlerer bis geringer Qualifikation, die für die jungen einheimischen ArbeitnehmerInnen nicht attraktiv sind. Der Beitrag der ausländischen ArbeitnehmerInnen erhält somit eine grundlegende Bedeutung, um die Bedürfnisse des Produktionsgefüges zufrieden zu stellen und das Entwicklungsniveau des Gebietes beizubehalten.

Die Maßnahme des Landes können sich somit vorwiegend auf die soziale und die Arbeitseingliederung der regulär anwesenden EinwanderInnen konzentrieren sowie auf die Bildungstätigkeit und die Zusammenarbeit mit den wichtigsten Ländern, aus denen die Betroffenen kommen, damit das Angebot an Arbeitskräften besser auf die Erfordernisse unseres ökonomischen und sozialen Kontexts abgestimmt werden.

6. Förderung der Qualität der Arbeit im Sinne von regulären und sicheren Arbeitsverträgen

In einem Land wie Südtirol, in dem fast alle quantitativen Beschäftigungsziele in vollem Umfang erreicht werden, muss vorrangiges Ziel die Verbesserung der Qualität der Arbeit in ihren unterschiedlichen Aspekten sein. Einerseits geht es darum, mit der Entwicklung des materiellen Wohlstands der lokalen Wirtschaft auch die Verbesserung der materiellen Lage der ArbeitnehmerInnen zu erzielen, aber auch deren immaterielles Wohlbefinden durch geregelte und sichere Arbeit, den Neigungen und den Fähigkeiten jeder einzelnen Person entsprechende Berufsaussichten sowie durch ein von Mitbeteiligung gekennzeichnetes Arbeitsklima und eine entsprechende Arbeitskultur zu fördern.

Interventi che rafforzino la partecipazione dei lavoratori ultracinquantenni al mercato del lavoro. Il tasso di occupazione delle persone avanti con l'età è l'unico obiettivo occupazionale europeo non raggiunto dalla provincia di Bolzano.

5. Iniziative di governo riguardante il fenomeno dell'immigrazione

Il tema dell'immigrazione internazionale ha assunto negli ultimi anni un rilievo sempre maggiore nell'agenda politica. Anche in Provincia di Bolzano vi è una forte richiesta da parte del sistema economico di figure professionali di profilo medio-basso che non risultano attraenti per i giovani lavoratori locali. Il contributo dei lavoratori stranieri assume quindi un rilievo fondamentale per soddisfare le esigenze del tessuto produttivo e mantenere il livello di sviluppo del territorio.

L'intervento della Provincia Autonoma di Bolzano può quindi concentrarsi maggiormente sull'integrazione lavorativa e sociale degli immigrati regolarmente presenti sul territorio, sulla formazione e sulla cooperazione con i principali paesi di provenienza per orientare un'offerta di lavoro più aderente al fabbisogno del nostro tessuto economico e sociale.

6. Promuovere la qualità del lavoro intesa come regolarità e sicurezza nel mercato del lavoro

In una provincia come quella di Bolzano, in cui quasi tutti gli obiettivi occupazionali di tipo quantitativo vengono ampiamente raggiunti, un obiettivo prioritario deve essere il miglioramento della qualità del lavoro, nelle sue diverse accezioni. Si tratta da una parte di accompagnare lo sviluppo del benessere materiale dell'economia locale, con il progresso economico della condizione dei lavoratori, ma anche con il loro benessere immateriale, dato da condizioni di lavoro regolari e sicure, da sbocchi professionali adeguati alle predisposizioni ed alle capacità di ognuno, da un clima ed una cultura lavorativa partecipativa.

7. Analyse und Informationen zum Arbeitsmarkt verbessern

Die Qualität und Transparenz der Informationen sind eine unabdingbare Voraussetzung für einen reibungslos und korrekt funktionierenden Arbeitsmarkt. Ein übergreifendes Ziel dieses Plans muss es sein, alle anderen Maßnahmen mit einer ständigen Verbesserung der Qualität, der Engmaschigkeit und der Rechtzeitigkeit der Informationen zur Arbeitswelt zu flankieren.

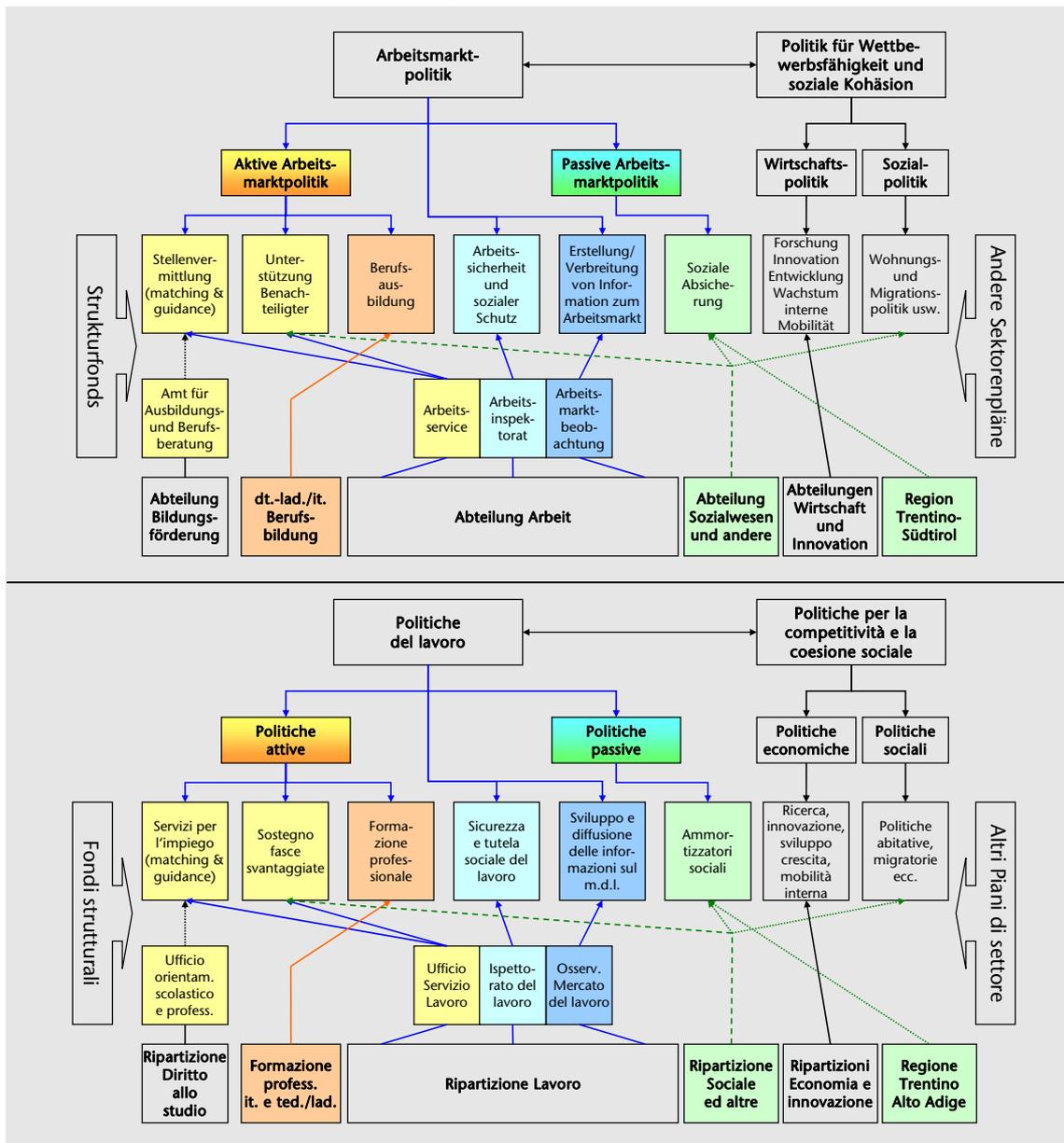
7. Migliorare l'analisi e l'informazione sul mercato del lavoro

La qualità e la trasparenza dell'informazione è una condizione imprescindibile per un funzionamento fluido e corretto del mercato del lavoro. Le informazioni rilevanti per il mercato del lavoro hanno diversa natura. Tuttavia un obiettivo trasversale di questo Piano deve essere quello di accompagnare tutti gli altri interventi con un continuo miglioramento della qualità, della capillarità e della tempestività delle informazioni sul mondo del lavoro.

Graf. 8.3

Die Arbeitsmarktpolitik: Aktionsfelder und entsprechende Zuständigkeiten in der Landesverwaltung

Le politiche del lavoro: corrispondenza tra campi di azione e attribuzioni amministrative in provincia di Bolzano



Quelle: Abteilung Arbeit

Fonte: Ripartizione lavoro

8.3

Aktive und passive beschäftigungspolitische Maßnahmen

Politiche del lavoro attive e passive

Unter den verschiedenen Aufgaben des Landes Südtirol fallen auch alle beschäftigungspolitischen Maßnahmen, welche in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern einen Beitrag zur Verwirklichung des Arbeitsschutzes und des Rechtes auf Arbeit, auf Schulung, Fortbildung und beruflichen Aufstieg leisten, die von der Verfassung vorgesehen sind.

Um diese grundsätzlichen Prinzipien konkret und effektiv umzusetzen, wurden der Landesverwaltung eine Vielfalt von wichtigen Zuständigkeiten übertragen, wie z. B. die Berufsbildung, die Berufsberatung, die Arbeitsmarktbeobachtung, die Arbeits- und Einstellungsberatung, sowie die Möglichkeit durch konkrete Maßnahmen Hindernisse bei der Arbeitsaufnahme zu beseitigen.

Es handelt sich um aktive beschäftigungspolitische Maßnahmen, deren Ziel die Förderung der Beschäftigung unter den unterschiedlichsten Aspekten ist. Arbeitsnachfrage und -angebot sollen aufeinander besser abgestimmt und die Hindernisse bei der Arbeitsaufnahme beseitigt werden. In der neuen nationalen und europäischen Optik sind diese die Aufgaben und Maßnahmen, welche durch die Institutionen auf dem Arbeitsmarkt umgesetzt werden sollen, die sich durch ihre neue Rolle als aktive und treibende Akteure ausrichten.

In der Planung und Umsetzung dieser Tätigkeiten ist laut Gesetz ein besonderes Augenmerk auf die Jugendlichen, Frauen, Langzeitarbeitslosen, Behinderten und auf all jene Menschen zu richten, die Opfer gesellschaftlicher Ausgrenzung sind.

Das Gesetz sieht einen reichen Maßnahmenkatalog vor, unter anderem: Berufsbildungs- und Berufsförderungsmaßnahmen, Arbeits- und Einstellungsbera-

Tra i molteplici compiti ad essa attribuiti, la Provincia Autonoma di Bolzano è chiamata anche ad attuare tutti quegli interventi di politica del lavoro che contribuiscono, in collaborazione con le parti sociali, a rendere effettivi la tutela ed il diritto al lavoro, alla formazione e all'elevazione professionale dei lavoratori, principi previsti nella Carta Costituzionale.

Perché questi fondamentali principi trovino concreta ed effettiva attuazione, all'Amministrazione provinciale sono attribuite una serie di importanti competenze, che spaziano dall'attività di formazione e orientamento professionale all'osservazione del mercato del lavoro, all'attività di orientamento e consulenza per l'impiego, sino al concreto intervento al fine di rimuovere eventuali ostacoli che impediscono l'accesso al lavoro.

Si tratta dell'attivazione di quelle politiche attive del lavoro, il cui scopo è quello di promuovere l'occupazione sotto i suoi molteplici aspetti, favorendo l'incontro tra domanda ed offerta e rimuovendo gli ostacoli che impediscono l'accesso al lavoro, compiti ed interventi che, nella nuova ottica di sistema – promossa sia a livello nazionale che comunitario – sottolineano il nuovo ruolo attivo e propulsivo delle istituzioni sul mercato del lavoro.

Nella pianificazione ed attuazione di tali attività, secondo la normativa in vigore, devono essere tenuti in particolare considerazione i giovani, le donne, le persone disoccupate da lungo tempo, le persone disabili e tutti coloro che sono potenzialmente soggetti ad emarginazione sociale.

La legge prevede una ricca tipologia di interventi, tra i quali: interventi di promozione della formazione ed aggiornamento professionale, dell'attività di orientamento

tung, Förderung von Vereinigungen und Einrichtungen, die Maßnahmen zum Schutz der Rechte der Arbeitnehmer durchführen und deren Lebens- und Arbeitsbedingungen verbessern und vor allem die Beschäftigung jener gewährleisten, die sich auf dem Arbeitsmarkt nicht behaupten können.

Einige der wichtigsten Maßnahmen werden in den folgenden Seiten nach ihren Hauptmerkmalen, Dimensionen und Ergebnissen beschrieben.

Berufsbildungsmaßnahmen durch die Zuschüsse des Europäischen Sozialfonds

Um den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt zu stärken, stellt die Europäische Union Fonds zur Verfügung und zwar: zur Unterstützung von Initiativen wie die wirtschaftliche Entwicklung, Maßnahmen für einen hohen Beschäftigungsgrad, die Gleichstellung unter Geschlechtern und den Schutz und die Verbesserung der Umwelt.

Eines der Ziele besteht darin, die Anpassung und Modernisierung der Bildungssysteme und der Beschäftigungspolitik zu fördern, zu dessen Erlangung die Ressourcen des Europäischen Sozialfonds beitragen.

e consulenza per l'impiego, di misure di sostegno alle associazioni ed istituzioni di tutela dei diritti e di promozione delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori e soprattutto di tutte quelle iniziative atte a favorire l'occupazione di coloro che si trovino in condizione di debolezza sul mercato del lavoro.

Alcune delle più importanti iniziative vengono qui di seguito descritte nei loro principali contorni, dimensioni e risultati.

Progetti di formazione professionale realizzati con i contributi del Fondo Sociale Europeo

Nel quadro della sua azione di rafforzamento della coesione economica e sociale, l'Unione Europea ha istituito dei fondi strutturali a sostegno di iniziative e politiche volte alla promozione dello sviluppo delle attività economiche, di un alto tasso di occupazione, della parità tra i sessi e di un elevato livello di tutela e di miglioramento dell'ambiente.

Uno degli obiettivi prioritari in questo contesto consiste nel "favorire l'adeguamento e l'ammodernamento delle politiche e dei sistemi di istruzione, formazione e occupazione", alla cui realizzazione sono indirizzate le risorse del Fondo Sociale Europeo.

Tab. 8.2

Vom ESF finanzierte Aus- und Weiterbildungsprojekte – 2000-2011

Progetti di formazione finanziati dal FSE – 2000-2011

	Genehmigte Projekte Projekte approvati	Begonnene Projekte Progetti avviati	Genehmigte Ausgabe Spesa approvata	Öffentliche Finanzierung Finanziamento pubblico	
2000	181	181	32 963 368,86 €	29 197 337,98 €	2000
2001	188	188	32 111 936,95 €	27 502 998,76 €	2001
2002	178	178	29 590 238,75 €	24 790 514,55 €	2002
2003	211	211	37 650 083,03 €	31 831 950,01 €	2003
2004	204	204	34 235 304,05 €	29 404 094,13 €	2004
2005	111	111	15 721 601,48 €	14 194 886,94 €	2005
2006	112	109	16 788 272,44 €	14 888 416,81 €	2006
2007	140	130	24 592 879,36 €	20 492 126,07 €	2007
2008	127	119	22 847 909,85 €	20 232 154,44 €	2008
2009	106	100	22 219 539,34 €	19 377 286,17 €	2009
2010	113	109	22 071 489,12 €	18 196 397,04 €	2010
2011	152	119	31 946 182,57 €	26 772 60,02 €	2011
Insgesamt	1 823	1 795	322 738 805,80 €	252 785 422,92 €	Totale

Quelle: ESF Amt

Fonte: Ufficio FSE

Unter den verschiedenen Projekten, die vom Europäischen Sozialfond (ESF) finanziert werden, fallen hauptsächlich Initiativen der Bildung und der beruflichen Weiterbildung auf Landesebene.

Es handelt sich um zahlreiche Projekte, für dessen Verwirklichung hohe Summen zur Verfügung gestellt wurden: in den letzten zehn Jahren sind Aus- und Weiterbildungsprojekte mit über 320 Mio. € finanziert worden.

Das Arbeitslosengeld

Es handelt sich um eine finanzielle Unterstützung der Arbeitnehmer, die entlassen wurden oder deren Arbeitsverhältnis befristet war. Das Arbeitslosengeld, das vom NISF ausgezahlt wird, steht jenen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern zu, die seit mindestens zwei Jahren versichert sind, mindestens 52 Wochen im letzten Biennium vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beitragsversichert sind und beim Arbeitsservice den Arbeitslosenstatus erworben haben.

Das Arbeitslosengeld wird für acht Monate ausbezahlt. Sollte der Arbeitslose das 50. Lebensjahr überschritten haben, so kann er maximal zwölf Monate unterstützt werden.

Der ausbezahlte Betrag beträgt für die ersten sechs Monate 60%, für das siebte und achte Monat 50% und für das neunte bis zwölfte Monat (nur für Arbeitslose, die das 50. Lebensjahr überschritten haben) 40% des Einkommens der letzten drei gearbeiteten Monate. Das ordentliche Arbeitslosengeld darf den vom NISF für das Jahr 2012 festgesetzten Bruttobetrag von 931,28 € – erhöht auf 1 119,32 € Brutto für jene Arbeitnehmer, denen eine Bruttoentlohnung über 2 014,77 € zuzustand – nicht überschreiten.

Es ist vorgesehen, dass ein Arbeitslosengeld mit verkürzten Voraussetzungen bezahlt wird bzw. auch jenen Arbeitnehmern zusteht, die zwar in den 52 Wochen der letzten zwei Jahre nicht beitragsversichert sind, aber die folgende Voraussetzungen erfüllen und zwar: 78 Tage im Vorjahr gearbeitet haben (Feiertage und entschuldigte Abwesenheiten mit inbegriffen); seit zwei Jahren versichert sind und mindestens für eine Woche im Zweijahreszeitraum vor Anfrage des Arbeitslosengeldes den Beitrag gezahlt haben.

Tra le diverse iniziative finanziate dal Fondo Sociale Europeo ricadono in maggioranza azioni di formazione e aggiornamento professionale promosse sull'intero territorio della provincia.

Si tratta di numerosi progetti sui quali vengono investite cospicue risorse: in questi ultimi dieci anni di vigenza del programma operativo sono stati approvati progetti di formazione per complessivamente più di 320 milioni di €.

L'indennità di disoccupazione

Si tratta di un concreto sostegno al reddito per lavoratori che siano stati licenziati o il cui rapporto di lavoro era a termine. L'indennità di disoccupazione, erogata dall'INPS, spetta alle lavoratrici ovvero ai lavoratori con almeno due anni di assicurazione e almeno 52 settimane di contributi versati nel biennio precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro, il cui stato di disoccupazione sia stato accertato da parte dell'ufficio servizio lavoro.

L'indennità viene corrisposta per una durata di otto mesi. Se il disoccupato ha superato i 50 anni, può essere sostenuto fino ad un massimo di dodici mesi.

Per i primi sei mesi l'importo è pari al 60%, per il settimo e ottavo mese pari al 50% e per il nono fino al dodicesimo mese (solo per gli disoccupati che hanno superato i 50 anni) è pari al 40% della retribuzione percepita nei tre mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro. L'indennità di disoccupazione con i requisiti ordinari non può superare l'importo massimo mensile lordo, stabilito dall'INPS per l'anno 2012, di 931,28 € – elevato a 1 119,32 € lordi per i lavoratori che possono far valere una retribuzione mensile lorda superiore a 2 014,77 €.

È prevista l'erogazione dell'indennità anche a requisiti ridotti, ovvero anche a favore di quei lavoratori che non possono far valere 52 settimane di contributi negli ultimi due anni ma che rispondono comunque ai seguenti criteri: aver lavorato nell'anno precedente almeno 78 giornate comprese le festività e le giornate di assenza indennizzate (malattia, maternità ecc.); risultare assicurati da almeno due anni e poter far valere almeno una settimana di contributo prima del biennio precedente l'anno nel quale viene chiesta l'indennità.

Unter obgenannten Voraussetzungen steht das Arbeitslosengeld für den Zeitraum der effektiv gearbeiteten Tage des Vorjahres zur Verfügung bis maximal 180 Tage.

Die tägliche Unterstützung darf für die ersten 120 Tage 35% und für die weiteren Tage 40% der Durchschnittsentlohnung nicht überschreiten, immer begrenzt auf eine monatliche Bruttoentlohnung, die für das Jahr 2012 auf 906,80 € Brutto festgesetzt wurde (1 089,89 € Brutto für jene Arbeitnehmer, die eine monatliche Bruttoentlohnung von über 1 961,80 € Brutto aufweisen).

Eine besondere Behandlung steht den Beschäftigten in der Landwirtschaft und im Bauwesen zu.

Die Mobilität

Eine besondere Form der Arbeitslosigkeit ist die „Mobilität“, in der sich jene Arbeitnehmer befinden, die auf Grund von Krisensituationen in Unternehmen entlassen wurden. Immer wenn Personalreduzierung eine Folge von Schließungen bzw. Umwandlungen von Unternehmen sind, kann auf die „Mobilität“ zurückgegriffen werden. Diese Art der Arbeitslosenunterstützung sieht einige Besonderheiten vor: sie bewirkt einerseits den Anspruch des Arbeitnehmers auf das „Mobilitätsgeld“, welches höher als das ordentliche Arbeitslosengeld ist und andererseits eine Reduzierung der Sozialbeiträge zu Gunsten des Betriebes, welcher Arbeitslose aus der „Mobilitätsliste“ einstellt.

Lohnausgleichskasse

Die Lohnausgleichskasse ist ein Instrument, das für Krisenbetriebe im Industriesektor allgemein, Industrie- und Handwerksbetriebe im Bausektor und Steinhauerei vorgesehen ist. Unternehmer haben die Möglichkeit, eine bestimmte Anzahl an Beschäftigten zeitweilig von der Arbeit zu suspendieren oder ihre Arbeitszeit zu reduzieren, wobei ergänzende Einkommen aus der Lohnausgleichskasse weiterbezahlt werden. Die Lohnausgleichskasse wird vom NISF verwaltet, aber von den Unternehmen selber und den staatlichen Mitteln finanziert.

In die Ausgleichskasse überstellt werden können Arbeiter, Angestellte und Beschäftigte höherer Berufsbilder, ausgenommen die Lehrlinge, für welche unter bestimmten Voraussetzungen der außerordentliche

L'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti spetta, di regola, per un numero di giornate pari a quelle effettivamente lavorate nell'anno precedente, per un massimo di 180 giornate.

Per i primi 120 giorni l'indennità giornaliera non può superare il 35% e per i seguenti giorni non può superare il 40% della retribuzione media giornaliera, nei limiti di un importo massimo mensile lordo stabilito per il 2012 in 906,80 € lordi – elevato a (1 089,89 € lordi per i lavoratori che possono far valere una retribuzione lorda mensile superiore a 1 961,80 € lordi).

Trattamenti speciali sono riconosciuti ai lavoratori agricoli e dell'edilizia.

La mobilità

La mobilità è una particolare forma della disoccupazione che si viene a creare in seguito a licenziamenti da parte di imprese che si trovano in crisi. Ogni qualvolta si verifici una riduzione del personale per la chiusura di un'impresa o per una trasformazione aziendale, si può fare ricorso alla cosiddetta „mobilità“ iscrivendo i lavoratori licenziati nelle apposite liste di mobilità. Questa particolare forma di sostegno alla disoccupazione ha alcune caratteristiche: prevede un'indennità di mobilità superiore all'ordinario sussidio di disoccupazione e ai datori di lavoro che assumono uno di questi lavoratori è concesso una riduzione dei contributi sociali dovuti.

Cassa integrazione guadagni

La Cassa integrazione guadagni è uno strumento di intervento previsto per le imprese industriali in genere e le imprese industriali e artigiane nel settore edile e lapideo in difficoltà. Consiste nella possibilità per l'imprenditore di sospendere temporaneamente un determinato numero di dipendenti o di ridurre l'orario di lavoro, mentre un reddito sostitutivo della retribuzione continua ad essere corrisposto dalla Cassa integrazione, gestita dall'INPS e finanziata dalle stesse aziende e da fondi statali.

Possono essere posti in cassa integrazione operai, impiegati e quadri, ad esclusione degli apprendisti per i quali in presenza di determinati presupposti è applicabile la cassa integrazione in deroga. Ai lavoratori

Lohnausgleich anwendbar ist. Den Arbeitnehmern steht 80% der globalen Entlohnung zu, die für die geleisteten Stunden zugestanden wäre, mit einem monatlichen Höchstmaß, das von Jahr zu Jahr bestimmt wird. Die Zeit, in der man in der Ausgleichskasse bleibt, wird für die Rente mitgezählt.

Auf diese Maßnahmen kann man zurückgreifen, sofern eine Überprüfung der Gesamtsituation des Unternehmens erfolgt und konkret die Möglichkeit besteht, die Tätigkeit wieder aufzunehmen (bei der ordentlichen Lohnausgleichskasse). Die ordentliche Lohnausgleichskasse ist für kurzfristige Unterbrechungen, die nicht dem Unternehmer selbst zuzuschreiben sind oder Einschränkungen der Produktion vorgesehen, die auf vorübergehende Vorfälle zurückzuführen sind (Dauer im Regelfall 13 Wochen, begrenzt verlängerbar in einigen Fällen).

Die Sonderlohnausgleichskasse betrifft langfristige Probleme in der Produktion, die eine Restrukturierung, Reorganisation oder eine Produktionsumwandlung erfordern. Die Sonderlohnausgleichskasse wird den Industriebetrieben, auch jenen, die im Bausektor tätig sind, sowie Betrieben die Mensendienste, Restaurantdienste und Putzdienste anbieten gewährt, die mehr als 15 Angestellte beschäftigen. Zudem wird die Sonderlohnausgleichskasse von Handelsunternehmen, Speditions- und Transportunternehmen, sowie Reisebüros, die mehr als 50 Personen beschäftigen, (Lehrlinge und jene mit Ausbildungsvertrag ausgeschlossen) und von Betrieben, die Überwachungsdienste anbieten, in Anspruch genommen.

Außerordentliche Maßnahmen der Krisen-Jahre 2008 bis 2013

Um die Folgen der Weltwirtschaftskrise der Jahre 2008 bis 2013 besser abzufedern, hat die Landesregierung in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern die Voraussetzungen geschaffen, dass fast alle Beschäftigten, die krisenbedingt ihren Job verloren hätten, aber bisher von Lohnausgleich ausgeschlossen waren, über die sogenannten außerordentlichen Maßnahmen trotzdem eine Lohnergänzung erhalten. Dafür hat der Staat bisher 7,5 Millionen € bereitgestellt.

viene erogato l'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, con un limite massimo mensile stabilito di anno in anno. I periodi di cassa integrazione sono utili per il diritto e per la misura della pensione.

L'intervento viene concesso sulla base di una serie di valutazioni della situazione globale dell'impresa e la concreta prospettiva di una ripresa dell'attività (nel caso della cassa integrazione ordinaria). L'intervento ordinario è previsto in caso di sospensioni o riduzioni dell'attività di breve durata, dovute a eventi temporanei e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori o situazioni temporanee di mercato. La cassa integrazione ordinaria può essere concessa per un massimo di 13 settimane, in alcuni casi prorogabili.

L'intervento straordinario è previsto in caso di disagio produttivo di lungo periodo che richieda processi di ristrutturazione, riorganizzazione, conversione aziendale. L'accesso alla Cassa integrazione guadagni straordinaria è garantito alle imprese industriali anche edili, imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione e dei servizi di pulizia che occupano più di 15 dipendenti, alle imprese commerciali di spedizione e trasporto, alle imprese di vigilanza e alle agenzie di viaggio e turismo che occupano più di 50 dipendenti – esclusi gli apprendisti e gli assunti con contratto di formazione e lavoro.

Misure straordinarie per gli anni di crisi dal 2008 fino 2013

Per affrontare al meglio le conseguenze della crisi economica mondiale degli anni dal 2008 al 2013, la Giunta Provinciale di Bolzano, in collaborazione con i partners sociali, ha fatto in modo che quasi tutti i lavoratori, che sarebbero stati licenziati per la crisi e che fino ad ora non avrebbero avuto diritto alla cassa integrazione, ne potessero beneficiare comunque attraverso l'intervento degli ammortizzatori sociali in deroga. A tal fine lo Stato ha concesso alla Provincia 7,5 milioni e mezzo di €.

8.4

Öffentliche Arbeitsvermittlung

Attività pubblica di mediazione al lavoro

Die Arbeitsvermittlung spielt eine zentrale Rolle zur Förderung der Beschäftigung. Sie ist verantwortlich für die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage bzw. von Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

L'attività di mediazione al lavoro costituisce una competenza di fondamentale importanza per la promozione dell'occupazione, visto che si propone proprio la realizzazione dell'incontro tra domanda ed offerta, tra datori di lavoro e lavoratori.

Der Arbeitslosenstatus wird von der betroffenen Person nachgewiesen, in dem sie bei einem Arbeitsvermittlungszentrum vorstellig wird und gleichzeitig sich sofort bereit erklärt, eine Arbeit anzunehmen bzw. zu suchen.

Gründe für den Verlust des Arbeitslosenstatus:

- *Sobald eine lohnabhängige Arbeit oder eine selbständige Beschäftigung begonnen wird;*
- *wenn die vom Arbeitsvermittlungszentrum angebotenen Vermittlungsmaßnahmen ohne triftigen Grund abgelehnt werden;*
- *Missachtung einer Einladung zum Beratungsgespräch von Seiten des Arbeitsvermittlungszentrums.*

*Der Arbeitslosenstatus wird hingegen **beibehalten**, wenn das persönliche, steuerfreie Jahresmindesteinkommen aus lohnabhängiger Arbeit den Betrag von 8 000,00 € bzw. bei selbständiger Arbeit von 4 800,00 €, nicht übersteigt. Zudem muss die Beibehaltung des Arbeitslosenstatus beim Arbeitsservice innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich beantragt werden.*

Lo stato di disoccupazione va comprovato dalla persona interessata mediante presentazione presso un centro di mediazione lavoro e contestuale dichiarazione di immediata disponibilità allo svolgimento ed alla ricerca di un'attività lavorativa.

Cause di perdita dello stato di disoccupazione:

- *Non appena s'inizia un lavoro dipendente o autonomo;*
- *rifiuto, senza giustificato motivo, di una congrua offerta di lavoro;*
- *mancata presentazione ad un colloquio di orientamento su invito del servizio per l'impiego.*

*Invece lo stato di disoccupazione viene **conservato** se l'attività lavorativa subordinata o autonoma intrapresa non supera il reddito minimo personale di 8 000,00 € per lavoro dipendente e di 4 800,00 € per lavoro autonomo. Inoltre la conservazione deve essere richiesta in forma scritta entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.*

8 Beschäftigungspolitik

Tab. 8.3

Erfolgte Vermittlungen, Überblick – 2007-2011						
Mediazioni riuscite, quadro generale – 2007-2011						
	2007	2008	2009	2010	2011	
Geschlecht • Sesso						
Männer	526	509	351	589	520	Uomini
Frauen	718	573	439	669	698	Donne
Altersklasse • Classe di età						
15-19 Jahre	121	100	60	78	60	15-19 anni
20-29 Jahre	370	278	219	373	304	20-29 anni
30-39 Jahre	373	288	214	295	302	30-39 anni
40-49 Jahre	266	294	199	307	322	40-49 anni
50-64 Jahre	114	122	98	205	230	50-64 anni
Bildungsgrad • Titolo di studio						
Hochschule	41	24	18	40	61	Università
Oberschule	214	167	135	237	207	Scuola superiore
Berufsschule	333	289	236	353	320	Scuola professionale
Mittelschule	577	543	361	555	588	Scuola media
Grundschule / kein Abschluss	79	59	40	73	42	Scuola elementare / nessun titolo
Sektor des Betriebes • Settore dell'azienda						
Landwirtschaft	13	24	7	19	16	Agricoltura
Produzierendes Gewerbe	83	64	52	108	77	Industria
Handel	91	49	41	104	114	Commercio
Gastgewerbe	244	204	197	205	192	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	19	16	14	19	24	Settore pubblico
Sonstige Dienstleistungen	127	132	97	146	162	Altri servizi
Nicht erfasst	667	593	382	657	633	Non rilevato
Bevorzugter Beruf • Professione preferita						
Höhere u. mittlere Berufe	140	104	70	125	122	Professioni alte e intermedie
Angestellte	179	129	90	201	176	Impiegati
Berufe im Handel	132	109	75	113	133	Professioni nel commercio
Berufe im Gastgewerbe	272	203	174	195	196	Professioni nel settore alberghiero
Andere Dienstleistungsberufe	60	82	68	85	90	Altre professioni nei servizi
Handwerker, Facharbeiter, Landwirte	95	85	71	120	89	Artigiani, operai spec., agricoltori
Anlagenführer, Monteure	42	58	41	54	46	Conduttori d' impianti, montag-
Hilfspersonal Handel, Gastgewerbe	108	103	63	96	92	Ausiliari commercio, settore
Hilfspersonal Landwirtschaft	4	14	2	6	5	Ausiliari agricoltura
Anderes Hilfspersonal	180	166	110	234	246	Altri ausiliari
Lehrlinge	32	29	26	29	23	Apprendisti
Insgesamt	1 244	1 082	790	1 258	1 218	Totale

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Als **erfolgte Vermittlungen** werden hier nur jene Vermittlungen gezählt, welche direkt zu einer Anstellung bei einem Betrieb geführt haben. Nur auf Informationstätigkeit beruhende Vermittlungstätigkeiten oder erfolgte Vermittlungen über das Internetangebot werden hier nicht berücksichtigt, da über diese sogenannten indirekten Vermittlungstätigkeiten keine Daten vorliegen.

Come **mediazioni riuscite** qui vengono considerate solo le mediazioni che hanno portato direttamente a un'assunzione presso un'azienda. Mediazioni avvenute attraverso la sola attività di informazione o riuscite attraverso l'offerta di posti di lavoro su internet non vengono considerate, perché non esistono dati su queste forme indirette di mediazione.

Die Zahl der durch das Arbeitsservice vermittelten Arbeitnehmer hat sich in den Jahren 2007-2011 durchschnittlich auf 1 100 Personen pro Jahr belaufen.

Über die Jahre zeigt die Verteilung nach Altersklassen ein klares Überwiegen der jüngeren Gruppen: über 60% waren weniger als 40 Jahre alt, knapp 15% älter als 50 Jahre. Weiters verfügten ca. 50% der Vermittelten maximal über den Mittelschulabschluss, während die Akademiker mit 3% nur einen sehr geringen Teil ausmachten.

Die Verteilung nach Sektoren ist relativ gleichmäßig, das Gastgewerbe spielt mit durchschnittlich 30-40% der Vermittelten allerdings eine besonders wichtige Rolle, während der öffentliche Sektor kaum vorkommt, da öffentliche Stellen nicht auf diesem Weg vergeben werden können – allerdings sind nicht alle Arbeitsplätze im öffentlichen Sektor, wie er hier definiert ist, auch öffentliche Stellen (siehe Kapitel 2.3 - Öffentlicher Dienst).

Tra il 2007 e il 2011 il numero di coloro che hanno trovato un lavoro grazie al servizio pubblico di mediazione è stato mediamente di 1 100 persone all'anno.

Su tutti gli anni la distribuzione per fasce di età mostra una netta prevalenza dei gruppi più giovani: più del 60% aveva meno di 40 anni, e poco meno del 15% aveva più di 50 anni. Inoltre circa il 50% disponeva al massimo della licenza media, mentre la quota dei laureati risultava molto ridotta con 3%.

La distribuzione per settori è relativamente uniforme; il settore alberghiero, però, gioca un ruolo particolarmente importante, con una percentuale del 30-40% delle mediazioni riuscite. Il settore pubblico non è praticamente presente, poiché per il pubblico impiego questo strumento non può essere utilizzato – tuttavia non tutti i posti di lavoro nel settore pubblico come definito in quest'ambito appartengono al pubblico impiego (vedi capitolo 2.3 - Pubblico impiego).

Tab. 8.4

Erfolgte Vermittlungen je 100 registrierte Arbeitslose, Überblick – 2007-2011						
Mediazioni riuscite ogni 100 disoccupati iscritti, quadro generale – 2007-2011						
	2007	2008	2009	2010	2011	
Geschlecht • Sesso						
Männer	22,8	18,9	8,7	14,4	13,1	Uomini
Frauen	21,3	15,6	9,9	13,9	14,0	Donne
Altersklasse • Classe di età						
15-19 Jahre	87,4	65,5	33,6	57,3	54,2	15-19 anni
20-29 Jahre	31,3	20,1	11,9	20,0	17,1	20-29 anni
30-39 Jahre	20,5	14,6	8,6	11,5	11,9	30-39 anni
40-49 Jahre	17,8	17,8	8,9	12,9	13,2	40-49 anni
50-64 Jahre	11,0	10,2	5,7	10,7	11,2	50-64 anni
Bildungsgrad • Titolo di studio						
Hochschule	21,1	12,5	6,7	12,1	17,0	Università
Oberschule	27,1	19,0	12,0	18,3	15,9	Scuola superiore
Berufsschule	23,7	17,5	10,7	14,8	13,6	Scuola professionale
Mittelschule	22,0	18,0	8,6	12,9	13,2	Scuola media
Grundschule / kein Abschluss	11,8	9,6	5,9	12,7	9,1	Scuola elementare / nessun titolo
Insgesamt	21,9	17,0	9,3	14,2	13,6	Totale

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Die **Vermittlungsquote** ist der Anteil der erfolgten Vermittlungen je 100 eingetragene Arbeitslose und gibt den Anteil jener Personen an, welche durch die Vermittlungstätigkeit des Arbeitsservice einen Arbeitsplatz gefunden haben.

La **quota di mediazione** è la percentuale delle mediazioni riuscite ogni 100 disoccupati iscritti e dimostra la percentuale delle persone che hanno trovato un posto di lavoro grazie all'attività di mediazione del Servizio lavoro.

Nach Berufsgruppen aufgeschlüsselt überwiegt das qualifizierte Personal mit durchschnittlich 62% gegenüber dem Hilfspersonal mit 25%. 10% der Vermittlungen entfallen auf die mittleren und höheren Berufe und 2-3% auf die Lehrlinge.

Zwischen den Geschlechtern gibt es keine wesentlichen Unterschiede: Die Vermittlungsquote liegt hier jeweils rund um den Durchschnitt.

Die erfolgten Vermittlungen je 100 eingetragene Arbeitslose zeigen die höchste Quote bei den jüngeren Altersklassen. Bei den 15- bis 19-Jährigen ist die höchste Quote stark durch die Schulabgänger beeinflusst, welche die Dienste des Arbeitsservice in Anspruch nehmen, um eine erste Arbeitsstelle oder einen Lehr- oder Praktikumsplatz zu bekommen. Sie melden sich vielfach ausschließlich zu diesem Zweck beim Arbeitsservice und können somit sehr leicht vermittelt werden. Dies erklärt zum Großteil die sehr hohe Vermittlungsquote in dieser Altersklasse.

Eine genauere Betrachtung der erfassten Informationen zu den Vermittlungsversuchen und erfolgten Vermittlungen ergibt, dass die besonders niedrige Quote bei den älteren Personen dadurch zustande kommt, da diese zum Teil kein wirkliches Interesse an einer Vermittlung durch den Arbeitsservice haben, entweder kurz vor der Pensionierung stehen, vermehrt als Saisonkräfte arbeiten oder großteils selbst eine Arbeit finden, da sie den Arbeitsmarkt genügend gut kennen und oftmals Kontakte zu früheren Arbeitgebern nutzen. Dies sind die wesentlichen Gründe weshalb die Vermittlungsquote so gering ist.

Hinsichtlich der Schulbildung fällt auf, dass Personen mit lediglich dem Grundschulabschluss bedeutend schwerer vermittelt werden können als höher qualifizierte. Besonders bei den unter 30-Jährigen ist ein bedeutender Unterschied bei der Vermittlungsquote nach Schulbildung feststellbar. Während junge Maturanten überdurchschnittlich leicht vermittelt werden können, ist die Vermittlungsquote bei Jugendlichen mit lediglich dem Mittelschulabschluss weniger als halb so gut. Mit zunehmendem Alter wird der Unterschied in der Schulbildung bei der Vermittlung der Arbeitnehmer nahezu unbedeutend.

Analizzando i dati per gruppi di professioni, la quota di mediazioni riuscite è più alta tra il personale qualificato (62%) rispetto a quello ausiliario (25%). Le professioni intermedie e di livello superiore costituiscono il 10% delle mediazioni avvenute e gli apprendisti il 2-3%.

Tra i sessi non vi sono differenze sostanziali: per entrambi la quota di mediazione si aggira intorno alla media.

Le mediazioni riuscite ogni 100 disoccupati iscritti registrano le quote più elevate nelle classi di età giovani. In particolare, proprio tra i giovani tra i 15 e i 19 anni, si evidenzia la quota più alta da ricondurre per gran parte ai diplomati che usufruiscono dei servizi offerti dal Servizio lavoro per ottenere un primo contratto di lavoro, di apprendistato o di tirocinio. Il più delle volte essi si presentano al Servizio lavoro proprio per questo scopo e riescono a trovare lavoro grazie al servizio di mediazione.

La bassa percentuale tra le persone meno giovani potrebbe far presumere che queste facciano fatica a trovare un posto di lavoro, ma così non è. Infatti, analizzando le informazioni sui tentativi di mediazione e le mediazioni riuscite risulta che in parte le persone over 50 non hanno un vero interesse alla mediazione del Servizio lavoro, perché o sono vicine alla pensione, o lavorano come lavoratori stagionali o cercano e trovano un posto di lavoro perché conoscono bene il mercato del lavoro locale approfittando spesso dei contatti con i datori di lavoro precedenti. Questi sono i motivi principali per i quali la quota di mediazione è così bassa.

In quanto alla formazione scolastica si può notare che persone con la sola licenza elementare trovano molto più difficilmente lavoro rispetto a quelli più qualificati. Soprattutto tra i giovani al di sotto dei 30 anni è possibile rilevare una differenza notevole in relazione alla quota di mediazione per formazione scolastica. Se i giovani maturandi trovano lavoro con facilità, la quota di mediazione tra i giovani con la sola licenza di scuola media è pari a meno della metà. Con l'avanzare dell'età la differenza relativa alla formazione scolastica nella mediazione dei lavoratori diventa quasi irrilevante.

8 Politica del lavoro

Tab. 8.5

Gemeldete offene Stellen* – 2007-2011						
Posti di lavoro offerti* – 2007-2011						
	2007	2008	2009	2010	2011	
Beruf • Professione						
Höhere u. mittlere Berufe	3 256	3 114	2 515	3 168	4 109	Professioni alte e intermedie
Angestellte	1 709	1 596	1 036	1 545	1 605	Impiegati
Berufe im Handel	996	940	812	1 010	1 047	Professioni nel commercio
Berufe im Gastgewerbe	2 504	2 617	2 376	3 068	3 465	Professioni nel sett. alberghiero
Andere Dienstleistungsberufe	403	497	435	593	652	Altre professioni nei servizi
Handwerker, Facharbeiter, Landwirte	1 061	845	564	916	1 021	Artigiani, operai specializzati, agricoltori
Anlagenführer, Monteure	336	222	107	221	231	Conduttori d' impianti, montaggio
Hilfspersonal Handel, Gastgewerbe	707	725	656	734	769	Ausiliari commercio, settore alberg.
Hilfspersonal Landwirtschaft	60	139	90	64	85	Ausiliari agricoltura
Anderes Hilfspersonal	552	506	413	582	477	Altri ausiliari
Lehrlinge	242	213	212	269	327	Apprendisti
Verlangter Bildungsgrad • Titolo di studio richiesto						
Hochschule	440	453	295	396	531	Università
Oberschule	1 789	1 687	1 076	1 404	1 880	Scuola superiore
Berufsschule	1 389	1 426	1 077	1 543	1 673	Scuola professionale
Mittelschule	2 366	2 004	1 547	1 703	1 588	Scuola media
Grundschule	73	46	59	53	49	Scuole elementare
Keine Angabe	5 769	5 798	5 162	7 071	8 067	Nessuna indicazione
Sektor des Betriebs • Settore dell'azienda						
Landwirtschaft	157	211	182	156	146	Agricoltura
Prod. Gewerbe	1 578	1 106	895	1 696	1 766	Industria
Handel	1 218	1 066	923	1 347	1 559	Commercio
Gastgewerbe	3 490	3 610	3 575	4 136	4 278	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	434	432	360	392	555	Settore pubblico
Sonstige Dienstleistungen	4 949	4 989	3 281	4 443	5 484	Altri servizi
davon Leiharbeitsagenturen	3 041	3 344	1 881	2 444	3 250	di cui agenzie interinali
Insgesamt Stellen	11 826	11 414	9 216	12 170	13 788	Totale posti

* Angebote mit mehr als 5 Arbeitsplätzen wurden auf maximal 5 Arbeitsstellen reduziert

Quelle: Arbeitsservice

* offerte con più di 5 posti disponibili sono stati ridotti a un massimo di 5

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Im Jahr 2011 haben die Unternehmen 13 790 Arbeitsplätze über den Arbeitsservice angeboten, 1 600 Arbeitsplätze mehr als im Jahr davor.

Nel 2011 le imprese hanno offerto 13 790 posti di lavoro tramite il Servizio lavoro, 1 600 in più rispetto all'anno precedente.

Nach der Wirtschaftskrise im Jahr 2009, welche auch das Angebot an offenen Stellen beeinflusst hat, ging es in den beiden Folgejahren wieder aufwärts. Waren es 2009 noch 9 220 Stellenmeldungen, so stieg diese Zahl im Jahr 2010 auf 12 170 und im Jahr 2011 auf 13 790. Der Zuwachs war in allen Sektoren zu beobachten, besonders aber bei den Leiharbeitsagenturen, welche immer sehr schnell auf Krisen und Aufschwüngen reagieren.

Die Anzahl der Lehrstellenangebote ging bis 2009 etwas zurück, danach wurden wieder mehr offene Lehrstellen gemeldet. 2011 waren es 327 (gegenüber 212 im Jahr 2009), was einem Anteil von 2% entspricht.

Dopo la crisi economica del 2009, che ha influito anche sull'offerta di posti di lavoro, negli anni successivi si registra nuovamente una tendenza positiva. Se nel 2009 le imprese segnalavano 9 220 posti vacanti, nel 2010 questo fabbisogno raggiungeva quota 12 170 e nel 2011 13 790. L'aumento riguardava praticamente tutti i settori, anche se più significativamente le agenzie interinali, molto sensibili sia alle fasi di crisi che a quelle di ripresa.

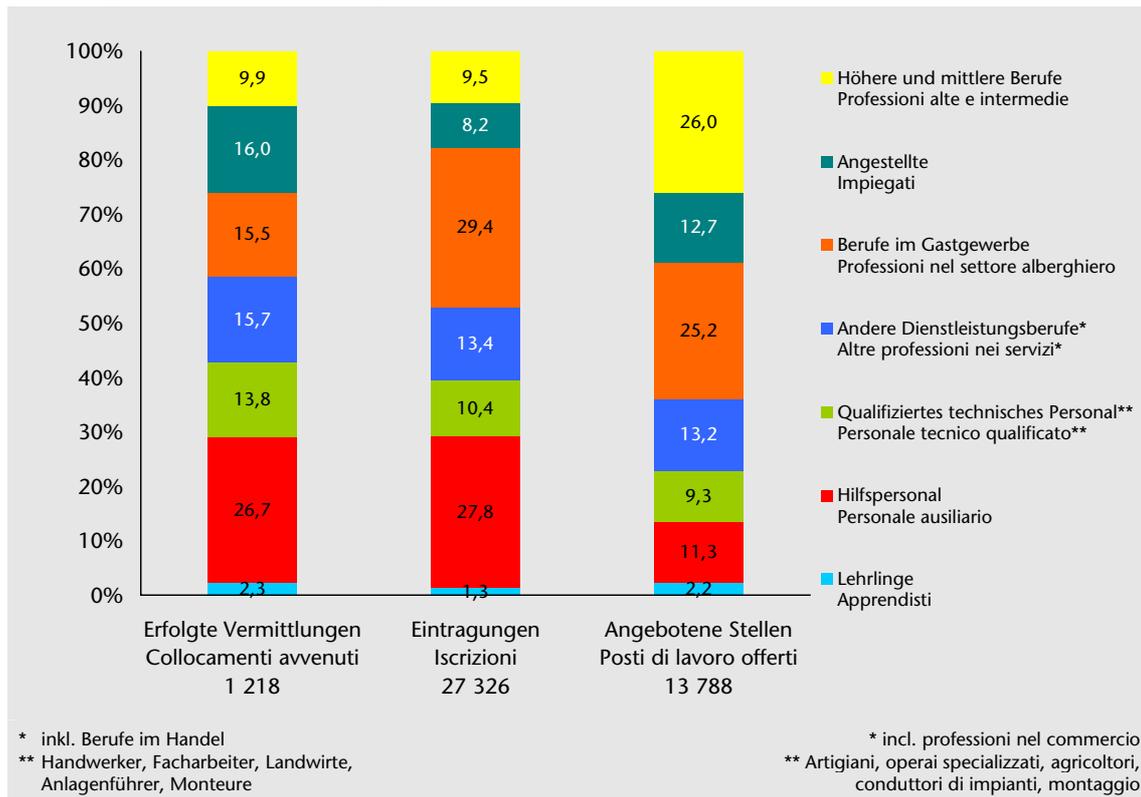
Tra i numerosi posti offerti, vi sono anche offerte di lavoro con contratto di apprendistato, il cui numero, diminuito fino al 2009, dal 2011 è tornato a crescere. Nel 2011 si registrano 327 offerte di apprendistato (nel 2009 erano 212), corrispondenti al 2% del totale.

Graf. 8.4

Öffentliche Arbeitsvermittlung: Prozentuelle Verteilung nach Beruf – 2011

Attività pubblica di mediazione al lavoro: distribuzione percentuale per professione – 2011

Begonnene und beendete Arbeitsperioden, Monatssummen • Periodi lavorativi iniziati e terminati, somme mensili



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Die **Eintragungen** beinhalten sowohl Personen mit als auch ohne Arbeitslosenstatus und bilden die Gesamtheit jener, die über den Arbeitsservice (auch über das Internet) eine Arbeit suchen.

Le **iscrizioni** comprendono sia le persone con che quelle senza stato di disoccupazione e formano il totale di coloro che cercano un posto di lavoro attraverso il Servizio lavoro (anche attraverso internet).

8.5

Gezielte Arbeitsvermittlung

Collocamento mirato

Die gezielte Arbeitsvermittlung von Menschen mit Behinderung ist durch das Gesetz vom 12. März 1999, Nr. 68 geregelt, welches die Bestimmungen zum Recht auf Arbeit für behinderte Personen enthält.

Um in den Genuss der gezielten Arbeitsvermittlung zu kommen, müssen die Menschen mit Behinderung arbeitslos sein.

Begünstigte des Gesetzes über das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderung sind:

- Zivilinvaliden mit einer Invalidität über 45%;
- Arbeitsinvaliden mit einer Invalidität über 33%;
- Kriegs-, Zivilkriegs- und Dienstinvaliden mit Behinderungen von der 1. bis zur 8. Kategorie;
- Blinde und Taubstumme.

Das Gesetz schreibt vor, dass in Betrieben mit 15 bis 35 Arbeitnehmern ein Invalide angestellt werden muss. Auf einen Betrieb mit 36 bis 50 Arbeitnehmern kommen zwei Invaliden. Bei Unternehmen mit über 50 Beschäftigten müssen 7% des Personals Personen mit Behinderung sein.

Die Zuständigkeit für die Arbeitsvermittlung von Menschen mit Behinderung liegt in Südtirol beim Arbeitsservice. Zur Aufnahme von Begünstigten der gezielten Arbeitsvermittlung müssen sich die Arbeitgeber an den Arbeitseingliederungsdienst wenden. Im Falle der Weigerung der Aufnahme geschützter Arbeitnehmer drohen Verwaltungsstrafen.

Im Zeitraum 2002-2011 wurden jährlich circa 120 Personen mit Behinderung durch Maßnahmen der gezielten Arbeitsvermittlung angestellt. Zudem wurden jährlich rund 40 Personen mit Behinderung während des Arbeitsverhältnisses als Pflichteingestellte anerkannt.

Il collocamento mirato al lavoro di persone disabili è disciplinato dalla legge 12 marzo 1999, n. 68 contenente le norme per il diritto al lavoro dei disabili.

Per poter beneficiare del collocamento mirato le persone disabili devono essere disoccupate.

Beneficiari della legge per il diritto al lavoro dei disabili sono:

- invalidi civili con un'invalidità superiore al 45%;
- invalidi di lavoro con un'invalidità superiore al 33%;
- invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio con un'invalidità dalla 1a alla 8a categoria;
- non vedenti e sordomuti.

La legge prevede l'assunzione di un invalido nelle aziende con 15-35 dipendenti e di due invalidi in quelle con 36-50 occupati. Nelle imprese che occupano più di 50 dipendenti i lavoratori disabili devono essere almeno il 7% del personale occupato.

In provincia di Bolzano è il Servizio lavoro ad avere la competenza per il collocamento delle persone disabili ed è a questo servizio che i datori di lavoro devono rivolgersi per adempiere gli obblighi di legge. In caso di rifiuto d'assunzione la legge prevede sanzioni amministrative.

Nel periodo 2002-2011 sono state avviate annualmente al lavoro tramite misure di collocamento mirato circa 120 persone disabili. Inoltre circa 40 persone disabili all'anno sono state riconosciute come assunte obbligatoriamente durante il rapporto di lavoro.

8 Beschäftigungspolitik

Bei den Anerkannnten handelt es sich um Arbeitnehmer, die während des Arbeitsverhältnisses zu Invaliden werden und der Betrieb die „Anerkennung als Pflichteinstellung“ beantragt. Meist arbeiten sie schon seit längerem im Betrieb und sind unbefristet angestellt.

Nel secondo caso si tratta di lavoratori che diventano invalidi durante il rapporto di lavoro e per i quali l'azienda richiede il "riconoscimento come assunzione obbligatoria". La maggioranza di questi lavora da lungo tempo in azienda ed è assunta a tempo indeterminato.

Tab. 8.6

Anerkennungen als gezielte Arbeitsvermittlung – 2002-2011						
Riconoscimenti come assunzione mirata – 2002-2011						
	'02-'03	'04-'05	'06-'07	'08-'09	'10-'11*	
Geschlecht • Sesso						
Männer	49	30	60	68	36	Uomini
Frauen	17	18	22	47	22	Donne
Behinderung • Invalidità						
Zivilinvaliden	60	43	77	109	58	Invalidi civili
Arbeits- und Dienstinvaliden	6	3	5	6	0	Invalidi di lavoro e di servizio
Taubstumme	0	2	0	0	0	Sordomuti
Invaliditätsgrad oder -kategorie • Percentuale di invalidità o categoria						
34% - 45%	3	1	3	4	0	34% - 45%
46% - 66%	32	16	14	23	9	46% - 66%
67% - 73%	11	6	15	20	14	67% - 73%
74% - 99%	15	17	37	46	21	74% - 99%
100%	5	8	13	22	14	100%
Insgesamt	66	48	82	115	58	Totale

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Tab. 8.7

Gezielte Arbeitsvermittlungen – 2002-2011						
Avviamenti mirati – 2002-2011						
	'02-'03	'04-'05	'06-'07	'08-'09	'10-'11*	
Geschlecht • Sesso						
Männer	131	181	192	165	127	Uomini
Frauen	70	83	91	95	65	Donne
Behinderung • Invalidità						
Zivilinvaliden	198	246	272	252	178	Invalidi civili
Arbeits- und Dienstinvaliden	3	15	10	7	10	Invalidi di lavoro e di servizio
Taubstumme	0	3	1	1	4	Sordomuti
Invaliditätsgrad oder -kategorie • Percentuale di invalidità o categoria						
34% - 45%	1	10	4	7	7	34% - 45%
46% - 66%	101	146	170	134	100	46% - 66%
67% - 73%	26	24	26	29	13	67% - 73%
74% - 99%	59	68	73	77	61	74% - 99%
100%	14	16	10	13	11	100%
Insgesamt	201	264	283	260	192	Totale

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Die Arbeitsvermittlungszentren führten Ende Oktober 2011 insgesamt 600 Menschen mit Behinderung in den entsprechenden Listen, die für die gezielte Arbeitsvermittlung in Frage kommen. Die Eingetragenen werden laut der vorgegebenen Maßnahmen der zuständigen Ärztekommisionen und aufgrund ihrer und der von den Betrieben nachgefragten Qualifikationen vermittelt.

Nur bei rund einem Viertel der Eingetragenen sprachen sich die Ärztekommisionen für die direkte Zuweisung ohne Unterstützungsmaßnahmen aus, für rund 40% der Fälle ist eine Vermittlung mit Unterstützung und teilweise auch mit Behelfsmitteln notwendig. Bei den verbliebenen 30% der Fälle sind Arbeitseingliederungsmaßnahmen und in einigen Fällen Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen notwendig.

Aus den Daten ergibt sich kein Zusammenhang zwischen dem Behinderungsgrad und der Art der Maßnahme, die von der Kommission vorgegeben wurde. Damit bestätigt sich, dass der Behinderungsgrad allein kein guter Parameter ist, um die Schwierigkeit zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu messen.

Presso i centri di mediazione lavoro alla fine di ottobre 2011 risultavano complessivamente 600 disabili iscritti aventi diritto al collocamento mirato. Gli iscritti vengono avviati al lavoro sulla base delle misure stabilite dalle competenti commissione mediche e in funzione delle qualifiche professionali da questi possedute e richieste dalle aziende.

Solo per circa un quarto delle persone disabili iscritte nelle apposite liste le commissioni mediche si sono espresse per un collocamento obbligatorio senza interventi di supporto, mentre per circa il 40% dei casi è necessario il collocamento con supporto dei servizi di mediazione ed in parte anche con l'attivazione di particolari ausili. Nel rimanente 30% dei casi è necessario il ricorso a progetti d'inserimento lavorativo e in alcuni casi a interventi di qualificazione e riqualificazione.

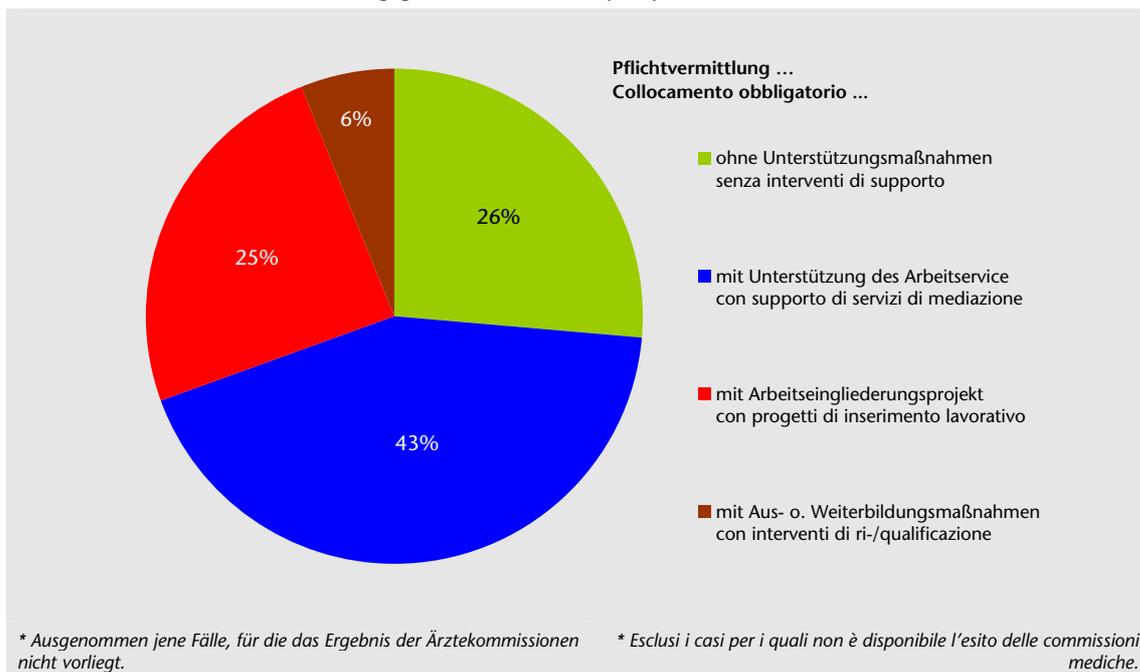
I dati non mostrano particolari relazioni tra la percentuale d'invalidità ed il tipo d'intervento stabilito dalla commissione medica. Ciò a riprova del fatto che la sola percentuale di invalidità non è di per sé un buon indicatore per misurare la difficoltà d'inserimento nel mercato del lavoro.

Graf. 8.5

Arbeitslose mit Anspruch auf gezielte Arbeitsvermittlung – Stand 31. Oktober 2011*

Disoccupati con diritto al collocamento mirato – stock 31 ottobre 2011*

nach von den Ärztekommisionen vorgegebenen Maßnahme • per tipo di intervento indicato dalle commissioni mediche



Quelle: Arbeitservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

8 Beschäftigungspolitik

Tab. 8.8

Arbeitslose mit Anspruch auf gezielte Arbeitsvermittlung – 2011							
Disoccupati con diritto al collocamento mirato – 2011							
Stand am 31.12. • Situazione al 31.12.							
	Männer Uomini		Frauen Donne		Insgesamt Totale		
	N	%	N	%	N	%	
Behinderung • Invalidità							
Zivilinvaliden	342	93,2	218	95,6	560	94,1	Invalidi civili
Arbeits- und Dienstinvaliden	22	6,0	3	1,3	25	4,2	Invalidi di lavoro e di servizio
Andere	3	0,8	7	3,1	10	1,7	Altri
Alter • Età							
15-19 Jahre	4	1,1	1	0,4	5	0,8	15-19 anni
20-29 Jahre	50	13,6	50	21,9	100	16,8	20-29 anni
30-39 Jahre	52	14,2	45	19,7	97	16,3	30-39 anni
40-49 Jahre	115	31,3	84	36,8	199	33,4	40-49 anni
50-59 Jahre	114	31,1	47	20,6	161	27,1	50-59 anni
60-65 Jahre	32	8,7	1	0,4	33	5,5	60-65 anni
Von der Ärztekommision vorgegebene Maßnahme • Intervento indicato dalla commissione medica							
ohne Unterstützungsmaßnahmen	83	22,6	72	31,6	155	26,1	senza interventi di supporto
mit Unterstützung des Arbeitsservice	173	47,1	71	31,1	244	41,0	con supporto di servizi di mediazione
mit Unterstützung und Behelfsmittel	8	2,2	5	2,2	13	2,2	con mediazione e ausili
mit Arbeits eingliederungsprojekt	70	19,1	67	29,4	137	23,0	con progetti di inserimento lavorativo
mit Aus- o. Weiterbildungsmaßnahmen	29	7,9	9	3,9	38	6,4	con interventi di ri-/qualificazione
Ergebnis der Kommission liegt nicht vor	4	1,1	4	1,8	8	1,3	esito comm. medica non disponibile
Invaliditätsgrad oder -kategorie • Percentuale di invalidità o categoria							
1. - 8. Kategorie	2	0,5	0	-	2	0,3	1 ^a - 8 ^a categoria
34% - 45%	14	3,8	6	2,6	20	3,4	34% - 45%
46% - 66%	183	49,9	114	50,0	297	49,9	46% - 66%
67% - 73%	27	7,4	11	4,8	38	6,4	67% - 73%
74% - 99%	118	32,2	80	35,1	198	33,3	74% - 99%
100%	23	6,3	17	7,5	40	6,7	100%
Insgesamt	367	61,7	228	38,3	595	100,0	Totale

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Laut den Ergebnissen der Ärztekommis-sionen benötigen die Jüngsten öfters Hilfsmaßnahmen bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Für die unter 30-jährigen sahen die Kommissionen nur in jedem zehnten Fall eine Vermittlung ohne Unterstützungsmaßnahmen vor, während bei den über 50-jährigen der Anteil derjenigen, die ohne Unterstützungsmaßnahmen vermittelt werden können, auf 35% ansteigt. In den mittleren Altersklassen liegt der Anteil bei 25%.

Die ausländischen Staatsbürger haben seit dem Jahr 1999 das Recht auf gezielte Arbeitsvermittlung. In den letzten fünf Jahren ist ihre Anzahl deutlich gestiegen und erreicht derzeit einen Anteil von 14,5%. Neben den von den Ärztekommis-sionen vorgesehenen Maßnahmen bedürfen sie meist noch weiterer Unterstützung.

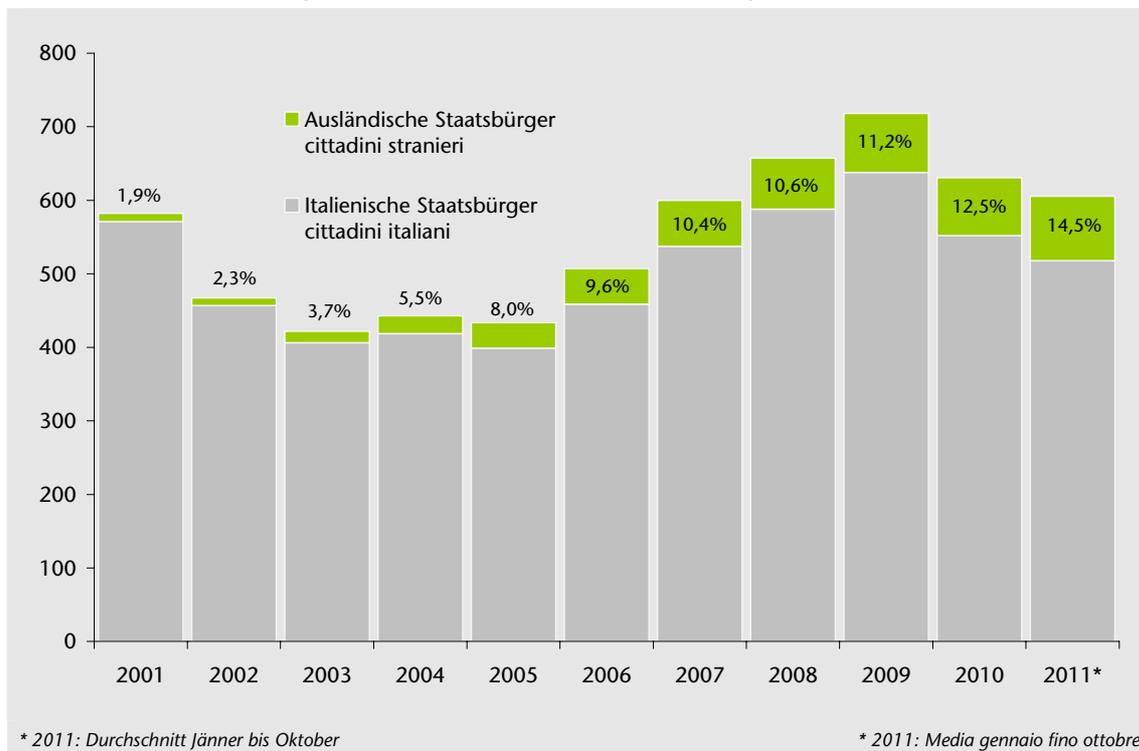
Secondo gli esiti delle commissioni mediche i più giovani sono coloro che hanno maggiore necessità di sostegno nell'inserimento nel mondo del lavoro. Per coloro che hanno meno di 30 anni solo in un caso su dieci le commissioni hanno previsto un collocamento senza interventi di supporto, mentre nelle fasce di età oltre i 50 anni la percentuale di coloro che possono essere collocati senza interventi di supporto sale al 35%. Nelle classi d'età intermedie la percentuale si attesta al 25%.

I cittadini stranieri hanno il diritto al collocamento mirato dal 1999. Negli ultimi cinque anni è stato registrato un notevole incremento degli iscritti stranieri, che hanno raggiunto una percentuale del 14,5%. Per queste persone, oltre alle misure da attuare sulla base degli esiti delle commissioni mediche, si rendono necessari ulteriori interventi di sostegno.

Graf. 8.6

Arbeitslose mit Anspruch auf gezielte Arbeitsvermittlung nach Staatsbürgerschaft *

Disoccupati con diritto al collocamento mirato per cittadinanza *



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Circa 1 300 Unternehmen in Südtirol sind verpflichtet, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Am 31. Dezember 2010 waren bei diesen Betrieben 1 835 Personen mit Behinderung pflichtangestellt.

In provincia di Bolzano le aziende soggette all'obbligo d'assunzione di persone disabili sono circa 1 300. Alla data del 31 dicembre 2010 risultavano occupate presso queste aziende 1 835 persone disabili

Hinzu kommen noch jene Menschen mit Behinderung, welche von selbst eine Beschäftigung gefunden haben und nicht aufgrund der Bestimmungen zur gezielten Arbeitsvermittlung angestellt wurden.

Laut den Personalstandsmeldungen der Betriebe sind 2 800 vorgesehene Arbeitsstellen für Menschen mit Behinderung noch immer unbesetzt. Die von den Unternehmen für Menschen mit Behinderung angebotenen Berufsbilder sind ähnlich zu den insgesamt am Arbeitsmarkt nachgefragten Berufen und spiegeln die Bedürfnisse der Betriebe wider. Unter diesen Berufsbildern sind jedoch selten jene zu finden, welche Menschen mit Behinderung ausüben können.

Die Analyse der aufgenommenen Beschäftigungen von Menschen mit Behinderung der letzten beiden Jahre zeigt, dass die Pflichteinstellungen hauptsächlich als allgemeine Hilfsarbeiter, Verkäufer, Reinigungskraft oder Magazinarbeiter erfolgte.

Analysiert man die Beschäftigungen der 600 vermittelten Personen der Jahre 2002 bis 2006, so zeigt sich, dass 88% nach einem Jahr immer noch beschäftigt sind; neun von zehn davon beim selben Arbeitgeber. Lediglich 7% sind ein Jahr später arbeitslos und wieder auf der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz. Die restlichen 5% sind u.a. in der Zwischenzeit entweder pensioniert, gestorben oder außer Landes gezogen.

Auch fünf Jahre später ändert sich die Situation der gezielt Vermittelten nur unwesentlich. Drei Viertel sind immer noch beschäftigt, zwei Drittel davon immer noch beim selben Arbeitgeber. Nur ein geringer Teil (9%) ist wieder auf Arbeitsuche.

Die Arbeitsverhältnisse jener, welche über ein Arbeitseingliederungsprojekt vermittelt wurden, sind im Verlauf der Zeit stabiler. Durchschnittlich beenden 30 Menschen mit Behinderung ein solches Projekt mit einer Anstellung und 25 von ihnen sind auch fünf Jahre später noch beschäftigt; zumeist beim selben Arbeitgeber.

Die Arbeitseingliederungsprojekte haben eine durchschnittliche Dauer von drei Jahren und erlauben den Menschen mit Behinderung ihre eigenen Fähigkeiten einzusetzen und zu entwickeln und den Betrieben eine bewusste Auswahl in Bezug auf die Anstellung. Dieses gegenseitige Kennenlernen zwischen Menschen mit Behinderung und Betrieb wirkt sich – wie

assunte obbligatoriamente. A queste assunzioni vanno aggiunte quelle delle persone disabili che hanno trovato lavoro autonomamente e che non sono state assunte tramite il collocamento mirato.

In base alle denunce del personale effettuate dalle aziende sono 2 800 i posti di lavoro tuttora scoperti destinati alle persone disabili. I profili professionali offerti dalle aziende per le persone disabili sono analoghi a quelli richiesti in genere dal mercato del lavoro e rispecchiano i fabbisogni aziendali. Fra questi profili professionali sono tuttavia pochi quelli che le persone disabili sono in grado di svolgere.

L'analisi delle attività lavorative svolte dalle persone disabili negli ultimi due anni dimostra che le assunzioni obbligatorie hanno riguardato principalmente i profili di operaio generico, commesso/a, inserviente o magazziniere.

Analizzando i rapporti di lavoro delle 600 persone avviate tra il 2002 e il 2006, emerge che l'88% dopo un anno era ancora occupato (in 9 casi su 10 presso il medesimo datore di lavoro). Solo il 7% dopo un anno era nuovamente disoccupato e alla ricerca di un posto di lavoro adeguato. Il rimanente 5% non figurava più (ad esempio per pensionamento, decesso o trasferimento fuori provincia).

Cinque anni dopo, la situazione delle persone avviate non è cambiata significativamente. Tre quarti di loro sono ancora occupate; di queste, due terzi presso il medesimo datore di lavoro. Solo una percentuale esigua (9%) è nuovamente alla ricerca di un lavoro.

I rapporti di lavoro di chi è stato avviato tramite un progetto d'inserimento lavorativo risultano più stabili nel tempo. In media ogni anno 30 persone disabili concludono un simile progetto con un'assunzione; 25 di queste cinque anni più tardi sono ancora occupate, in prevalenza presso il medesimo datore di lavoro.

I progetti d'inserimento lavorativo hanno una durata media di tre anni, consentendo alle persone disabili di mettere in atto e sviluppare le proprie capacità lavorative e alle aziende di effettuare una scelta consapevole rispetto all'assunzione. Questa conoscenza reciproca fra persona disabile e azienda incide positivamente sulla durata del rapporto di lavoro, come confer-

die Daten bestätigen – positiv auf die Dauer der nachfolgenden Beschäftigung aus. Dies bestätigt die Wirkung der Maßnahmen, die es den Menschen mit Behinderung erlauben sich in der Arbeitswelt konkret zu versuchen.

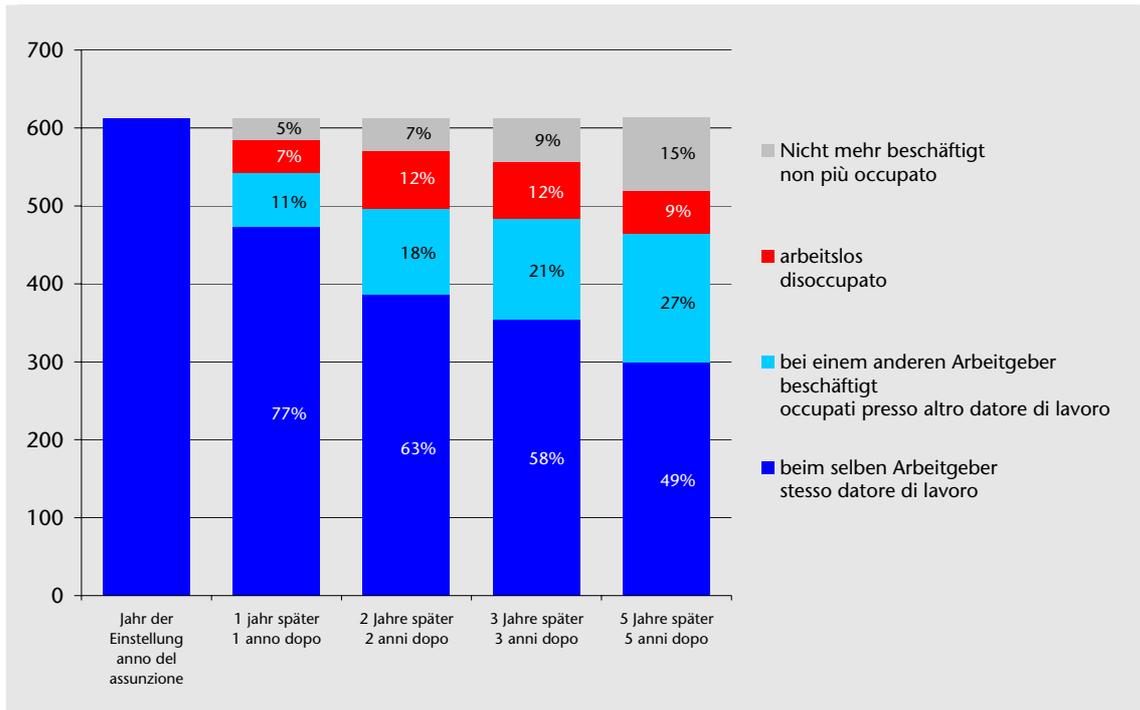
mano i dati riportati. Ciò testimonia l'efficacia degli strumenti che consentono alle persone disabili di cimentarsi concretamente nel mondo di lavoro.

Graf. 8.7

Gezielte Arbeitsvermittlungen insgesamt

Totale avviamenti mirati

Entwicklung der Vermittelten der Jahre 2002-2006 • Evoluzione degli avviati degli anni 2002-2006



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Die Arbeitseingliederungsprojekte werden als Eingliederungsmaßnahme am Arbeitsmarkt auch für jene Personen mit Behinderung durchgeführt, welche keine Chance auf einen Arbeitsvertrag haben.

I progetti d'inserimento lavorativo vengono attivati nel mercato del lavoro come strumento d'inserimento anche per le persone disabili che non hanno alcuna possibilità di aspirare ad un contratto di lavoro.

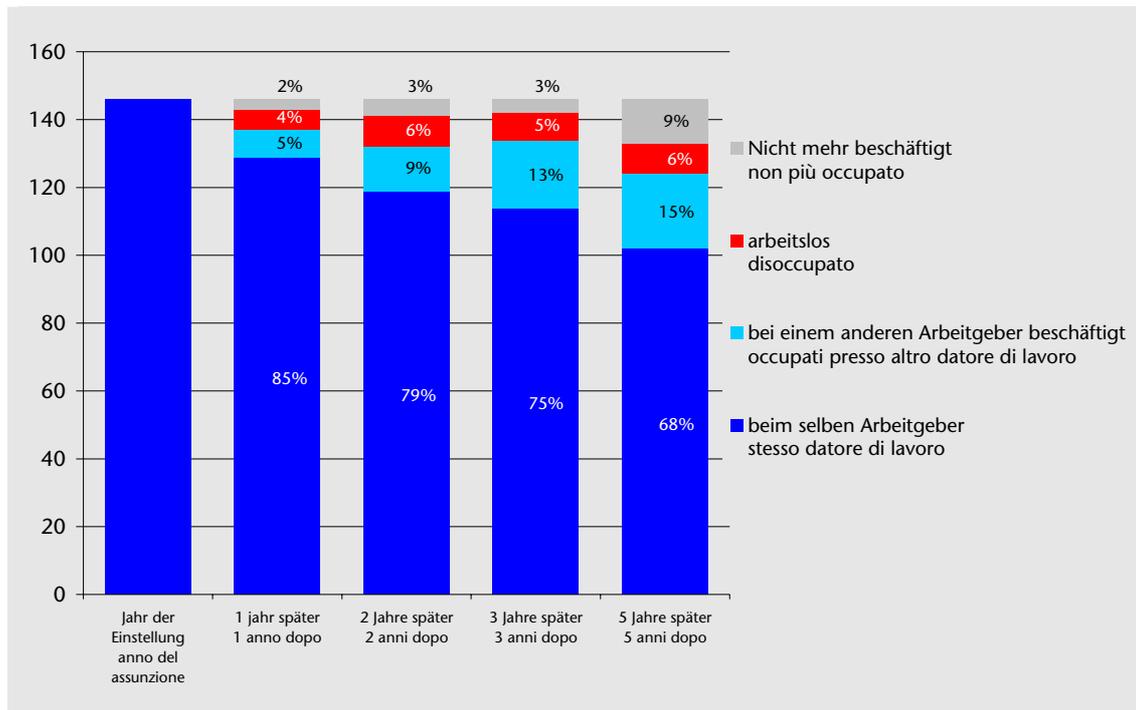
Jährlich werden durchschnittlich rund 350 Personen über solche Maßnahmen von den Arbeitsvermittlungszentren in Zusammenarbeit mit den Gesundheits- und Sozialdiensten betreut. 160 Personen nutzen das Anlern- und Beobachtungsprojekt, das durchschnittlich zwei Jahre dauert, 150 das Projekt zur betreuten Arbeitseingliederung, das normalerweise mehrere Jahre dauert und die anderen 40 sind Einstellungsvorbereitungsprojekte.

Attraverso il ricorso a tali misure, ogni anno in media circa 350 persone vengono assistite dai centri di mediazione lavoro in collaborazione con i servizi sanitari e sociali. In particolare, 160 persone fruiscono di un progetto di osservazione e addestramento, che dura mediamente due anni; 150 fruiscono di un progetto d'inserimento lavorativo assistenziale, che ha solitamente una durata pluriennale; gli altri 40 sono i progetti di avviamento al lavoro.

Graf. 8.8

Gezielte Arbeitsvermittlungen durch Arbeitseingliederungsprojekte Avviamenti mirati attraverso un progetti di inserimento lavorativo

Entwicklung der Vermittelten der Jahre 2002-2006 • Evoluzione degli avviati degli anni 2002-2006



Quelle: Arbeitservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Durch diese drei Maßnahmen werden keine Arbeitsverhältnisse begründet.

Um die Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderung zu fördern oder deren Arbeitsplatz zu sichern, spielen die Beiträge für die Arbeitgeber eine wichtige Rolle. Es handelt sich dabei um die volle oder teilweise Rückvergütung der Sozialabgaben, berechnet nach Art und Prozentsatz der Invalidität und des effektiven Leistungsausfalles. Die Rückvergütung der Sozialabgaben kann bis zu maximal acht Jahren – in Ausnahmefällen sogar länger – gewährleistet werden.

Ähnlich wie in den vergangenen zehn Jahren wurde auch im Jahr 2010 die Aufnahme von rund 500 Menschen mit Behinderung bei mehr als 400 privaten Betrieben unterstützt, wobei insgesamt rund 1,7 Millionen € gewährt wurden.

Con queste tre misure non vengono instaurati dei rapporti di lavoro.

Per favorire l'integrazione lavorativa delle persone disabili o per assicurare il mantenimento del loro posto di lavoro svolgono un ruolo importante anche gli incentivi economici ai datori di lavoro. Si tratta del rimborso totale o parziale degli oneri sociali commisurato al tipo e al grado d'invalidità nonché all'effettiva mancata produttività. Il rimborso degli oneri sociali può essere concesso fino ad un massimo di 8 anni e in casi eccezionali anche più a lungo.

Nell'anno 2010, analogamente ai dieci anni precedenti, sono state agevolate le assunzioni di circa 500 persone disabili presso oltre 400 aziende private per un importo complessivo di 1,7 milioni di €.

8.6

Ausbildungs- und Orientierungspraktika

Tirocini formativi e di orientamento

Die Ausbildungs- und Orientierungspraktika werden auch auf lokaler Ebene erfolgreich zur Förderung der Beschäftigung genutzt.

Wichtigstes Ziel dabei ist es, Möglichkeiten zu schaffen, Studium und Arbeit in einem abwechselnden Rhythmus zu verbinden. Im Vordergrund steht dabei vor allem die Absicht, durch den direkten Kontakt mit der Arbeitswelt die Berufsfindung zu erleichtern. Praktika bieten also eine wesentliche Gelegenheit zu praktischer Ausbildung – learning by doing – und persönlicher Erfahrung, die die Orientierung in der verworrenen Welt der Arbeit erleichtern.

Während auf nationaler Ebene der Einsatz von Praktika eher deren Eignung als Türöffner für den Berufseinstieg betont und größtenteils junge Leute zwischen 21 und 26 Jahren betrifft, die über ein Reifediplom verfügen, scheinen die Erfahrungen, die in Südtirol mit Praktika gemacht werden, eher deren Ausbildungs- und Orientierungscharakter zu betonen.

Der Großteil der Praktika, die in Südtirol absolviert werden, konzentriert sich auf die Sommerferien und ist daher durch eine massive Teilnahme von Schülern gekennzeichnet, die noch mitten in der Ausbildung stehen und in diesen Monaten des Jahres über freie Zeit verfügen.

Es handelt sich überwiegend um Minderjährige, die einerseits bei ihren ersten Schritten in die Arbeitswelt unterstützt werden müssen, andererseits aufgrund ihres jüngeren Alters und ihrer relativen Unerfahrenheit besonderer Aufmerksamkeit bedürfen.

Aus dieser lokalen Besonderheit resultiert die große Aufmerksamkeit der Sozialpartner in Südtirol, die in den Rahmenabkommen über den Ablauf der Praktika

I tirocini formativi e di orientamento possono annoverarsi tra gli strumenti di successo utilizzati al fine di promuovere l'occupazione anche in provincia di Bolzano.

Le finalità principali che si intendono perseguire sono riassumibili nella realizzazione di momenti di alternanza tra studio e lavoro, anche con l'obiettivo di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro. I tirocini si propongono, quindi, come fondamentale occasione di formazione pratica – learning by doing – e di esperienza diretta per un migliore orientamento nell'intricato universo lavorativo.

Se a livello nazionale il ricorso ai tirocini ne sottolinea soprattutto la connotazione di canale di inserimento lavorativo, coinvolgendo in gran parte giovani di età compresa tra 21 e 26 anni, in possesso di un diploma di scuola media superiore, l'esperienza maturata in provincia di Bolzano sembra evidenziarne soprattutto le finalità di orientamento e formazione.

La maggior parte dei tirocini realizzati in provincia, infatti, si concentra nell'intervallo estivo e si caratterizza per questo motivo per una massiccia frequentazione da parte di studenti ancora nel pieno della propria attività formativa, che in questo particolare periodo dell'anno sono temporaneamente liberi.

Si tratta per lo più di giovani minorenni che, se da un lato sono certamente da sostenere nei loro primi passi nel mondo del lavoro, d'altra parte necessitano di particolari attenzioni per le specifiche esigenze derivanti dalla loro giovane età e relativa inesperienza.

Da questa specificità locale discende la grande attenzione delle parti sociali attive sul territorio che, nelle convenzioni quadro di riferimento per le modalità di svol-

8 Beschäftigungspolitik

mehrmals diese Aspekte unterstrichen und die Bedingungen dafür festgelegt haben.

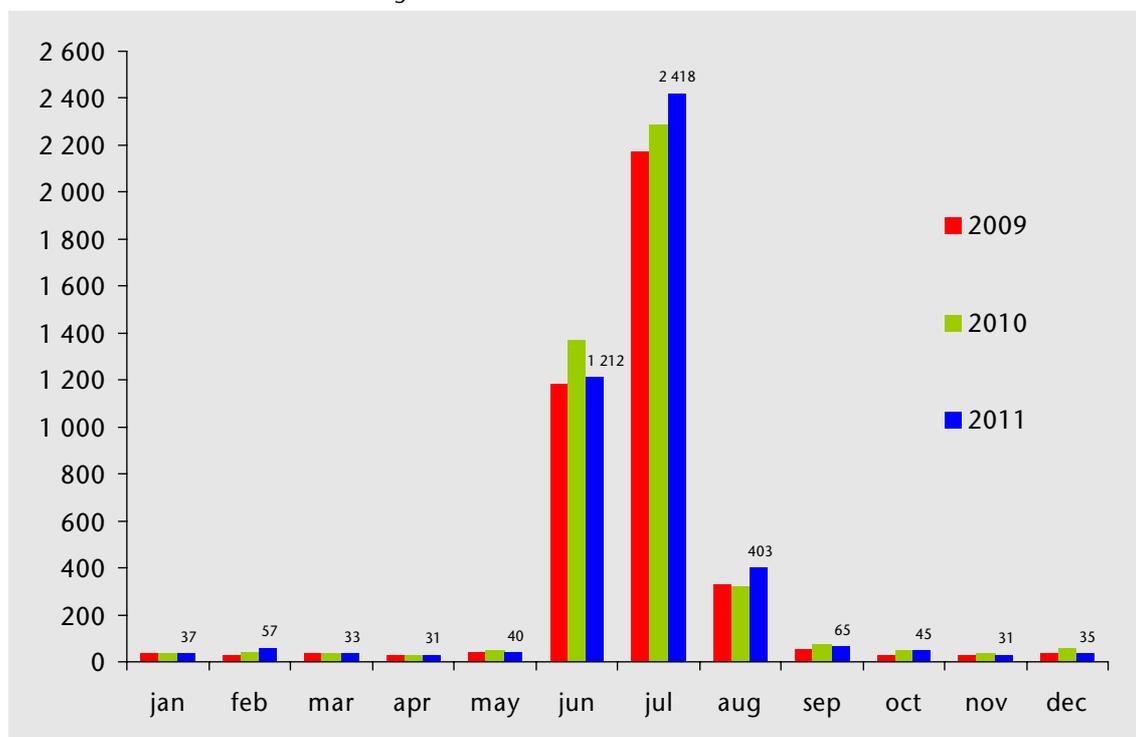
gimento dei tirocini, hanno più volte sottolineato questi aspetti, disciplinandone i contorni.

Graf. 8.9

Genehmigte Ausbildungs- und Orientierungspraktika – 2009-2011

Tirocini formativi e di orientamento autorizzati – 2009-2011

Beginn des Praktikums • Data inizio del tirocinio



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Tab. 8.9

Genehmigte Sommerpraktika nach Geschlecht, Alter und besuchter Schule – 2004-2011

Tirocini estivi autorizzati per sesso, età e scuola frequentata – 2004-2011

Zeitraum 15.6.-15.9. • Periodo 15.6.-15.9.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	04 – 11	
Männer	1 344	1 538	1 799	1 863	1 886	1 763	2 021	2 156	50,1%	Maschi
Frauen	1 181	1 425	1 622	1 883	2 068	2 038	2 094	2 011	49,9%	Femmine

Alter am ersten Tag des Praktikums • Età al primo giorno di tirocinio

Alter	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Prozent	Alter
14-17 Jahre	1 733	2 021	2 290	2 533	2 648	2 485	2 670	2 711	66,5%	14-17 anni
18-21 Jahre	659	743	913	971	1 053	1 049	1 171	1 156	26,9%	18-21 anni
Mehr als 21 Jahre	133	199	218	242	253	267	274	300	6,6%	Oltre 21 anni

Besuchte Schule • Scuola frequentata

Schule	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Prozent	Schule
Berufsschulen	465	595	663	706	791	811	967	940	20,7%	Scuole professionali
Oberschulen	1 781	2 028	2 364	2 608	2 685	2 527	2 656	2 674	67,3%	Scuole secondarie superiori
Universität	279	340	394	432	478	463	492	553	12,0%	Università
Insgesamt	2 525	2 963	3 421	3 746	3 954	3 801	4 115	4 167	100%	Totale

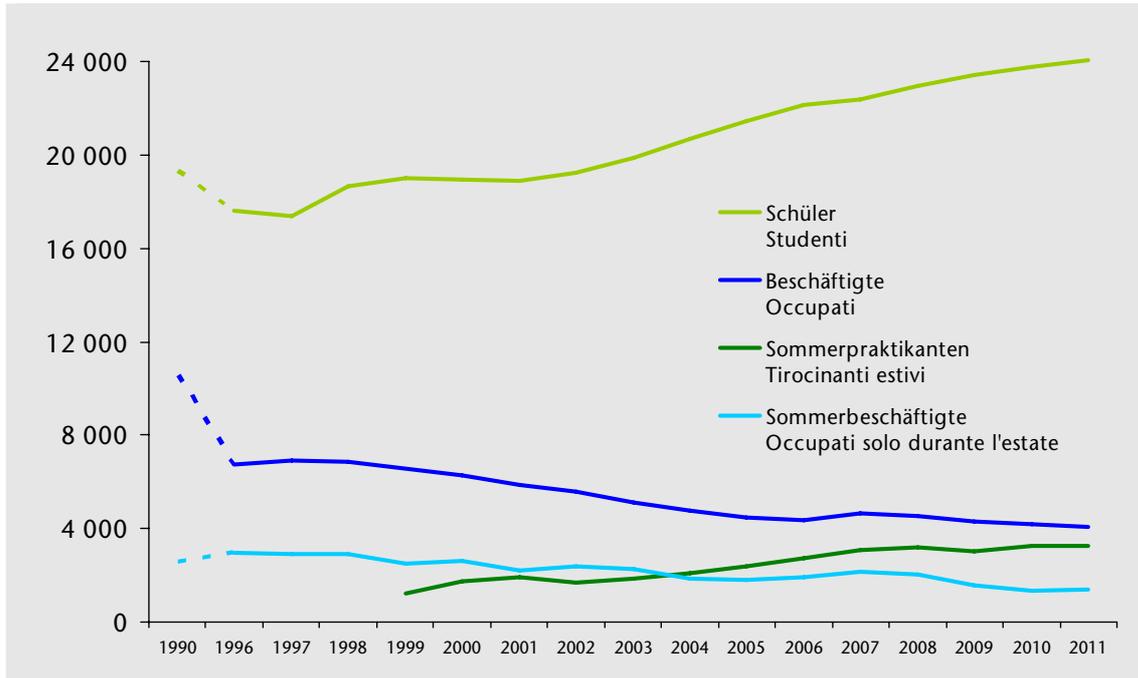
Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Graf. 8.10

14- bis 18-jährige in der Schule und in der Arbeitswelt – 1990-2011

14-18enni nella scuola e nel mondo del lavoro – 1990-2011



Quelle: ASTAT, Arbeitservice,
Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: ASTAT, Ufficio servizio lavoro,
Ufficio osservazione mercato del lavoro

Vor Einführung der Praktika im Jahr 1999 nahmen nur 16% der Jugendlichen im Oberschulalter im Sommer Kontakt mit der Arbeitswelt auf. In den letzten fünf Jahren haben durchschnittlich mehr als 4 800 Jugendliche desselben Alters (21%) im Sommer gearbeitet, 65% im Rahmen eines Praktikums.

Im Sommer 2011 – wie auch in den Jahren davor – kommt der größte Teil der Praktikanten von einer Oberschule (64%), ein Fünftel von einer Berufsschule und nur etwas mehr als ein Zehntel von einer Universität. 2 520 Schüler bzw. Studenten haben dabei zum ersten Mal ein Praktikum absolviert, während 710 Betriebe zum ersten Mal einen Praktikanten aufgenommen haben.

Das Praktikum findet nicht nur unter den Jugendlichen einen positiven Zuspruch, sondern auch die Unternehmen aus den verschiedensten Wirtschaftsbereichen wissen diese Möglichkeit zu schätzen. Im Laufe des Sommers 2011 haben 4 167 Jugendliche ein Praktikum in insgesamt 2 838 Betrieben absolviert. Das sind ziemlich gleich viel Praktikanten wie im Jahr davor.

Prima dell'introduzione dei tirocini nell'anno 1999 solo il 16% dei giovani in età scolare entrava in contatto con il mondo del lavoro nei mesi estivi. Mediamente negli ultimi tre anni più di 4 800 (21%) giovani della medesima età hanno lavorato in estate, il 65% nell'ambito di un tirocinio.

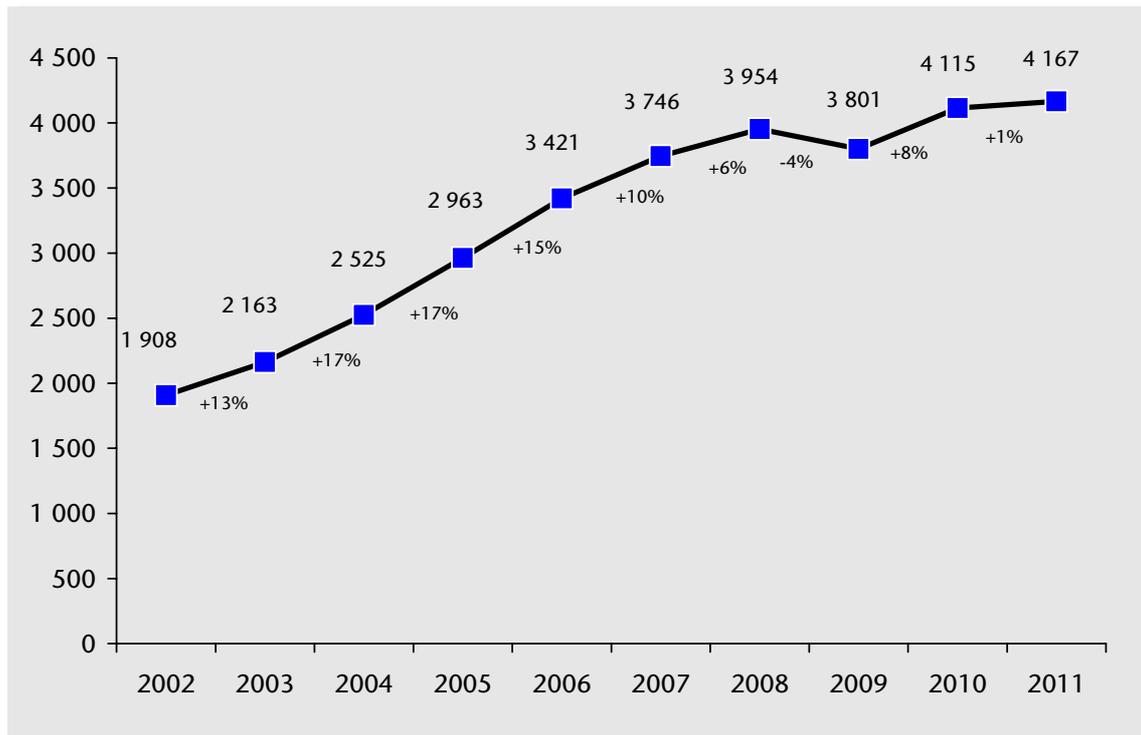
Nell'estate 2011 – come anche negli anni precedenti – la maggior parte dei tirocinanti proviene da una scuola superiore (64%), un quinto da una scuola professionale e solo poco più di un decimo dall'università. Sono stati 2 520 gli studenti che per la prima volta hanno svolto un tirocinio, mentre le imprese che per la prima volta hanno accolto un tirocinante sono state 710.

I tirocini estivi non solo hanno riscosso un grande successo tra i giovani, ma evidentemente sono molto apprezzati anche dalle imprese. Nel corso dell'estate 2011, 4 167 giovani hanno svolto un tirocinio presso 2 838 imprese. Questo è più o meno lo stesso numero dell'anno precedente.

Graf. 8.11

Genehmigte Sommerpraktika – 2002-2011

Tirocini estivi autorizzati – 2002-2011



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Im Sommer 2011 haben wieder mehr Buben (2 156) als Mädchen (2 011) ein Praktikum absolvieren. Der altersmäßige Unterschied hat sich im Gegensatz dazu kaum verändert. Nach wie vor absolviert die Hälfte der männlichen Jugendlichen das Praktikum vor Vollendung des 17. Lebensjahres. Die Mädchen absolvieren ihr Praktikum tendenziell später. Erwähnenswert ist auch die Tatsache, dass im Durchschnitt mehr als die Hälfte der Praktika weniger als zwei Monate dauern und sich nur selten über einen Zeitraum von drei Monaten erstrecken. Die durchschnittliche Dauer eines Praktikums betrug wie bereits in den vergangenen Jahren 62 Tage.

Da das Praktikum in keinem Fall ein Arbeitsverhältnis darstellt, geht der Betrieb weder Gehalts- und Vorsorgeverpflichtungen ein, noch hat er die Pflicht, den Praktikanten am Ende des Praktikums einzustellen. Die Unternehmen müssen jedoch für die Versicherung der Praktikanten beim INAIL gegen Arbeitsunfälle und für eine Haftpflichtversicherung gegen Dritte sorgen. Obwohl nicht dazu verpflichtet, gewähren die Betriebe fast immer freiwillige Vergünstigungen und Zuschüsse: bei 98% der Sommerpraktika im Sommer

Nell'estate 2011 i ragazzi (2 156) hanno superato di nuovo le ragazze (2 011). Come sempre, la metà dei ragazzi decide di svolgere un tirocinio prima di compiere i 17 anni, mentre le ragazze tendono a realizzarlo più tardi. Da evidenziare anche il fatto che in media più della metà dei tirocini durano meno di 2 mesi e raramente superano i tre mesi. In media i tirocini hanno avuto una durata di 62 giorni, come negli anni precedenti.

Poiché il tirocinio non costituisce in alcun caso un rapporto di lavoro, l'azienda non ha alcun impegno retributivo e previdenziale, né alcun obbligo in ordine all'assunzione del tirocinante al termine dello stage. Le aziende ospitanti devono però comunque assicurare i tirocinanti presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e provvedere alla loro copertura assicurativa per responsabilità civile verso terzi. Nonostante la non obbligatorietà le aziende erogano in via del tutto liberale facilitazioni e sussidi: 98% dei casi nel estate

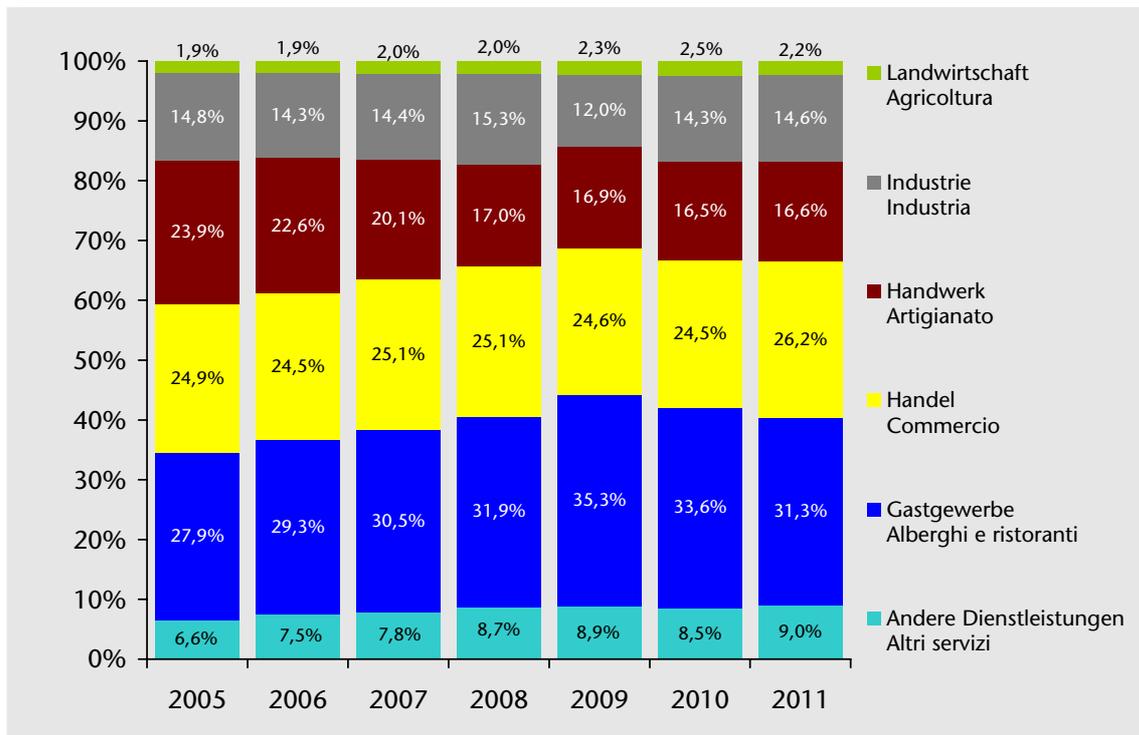
2011 war dies der Fall.

2011.

Graf. 8.12

Genehmigte Sommerpraktika nach Sektor – 2004-2011

Tirocini estivi autorizzati per settore – 2004-2011



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Die Praktika werden im Handwerk in einer Vielzahl von Berufen absolviert, wobei Elektriker, Maurer, Tischler und Schlosser, aber auch als Bürofachkraft die wichtigsten sind. Im Handel überwiegen die Berufe Verkäufer, Büroangestellte und Lagerarbeiter, im Hotel- und Gastgewerbe sind es fast ausschließlich die Berufe Kellner, Koch, Barist und Hotelsekretär. In geringerem Ausmaß wird ein Praktikum in der Industrie absolviert. Zahlenmäßig zu vernachlässigen sind die Praktika in den „anderen Dienstleistungen“ und in der Landwirtschaft. 16% der Jugendlichen absolvieren ihr Praktikum als Büroangestellte, eine Tätigkeit, die quer durch die verschiedenen Sektoren verbreitet ist.

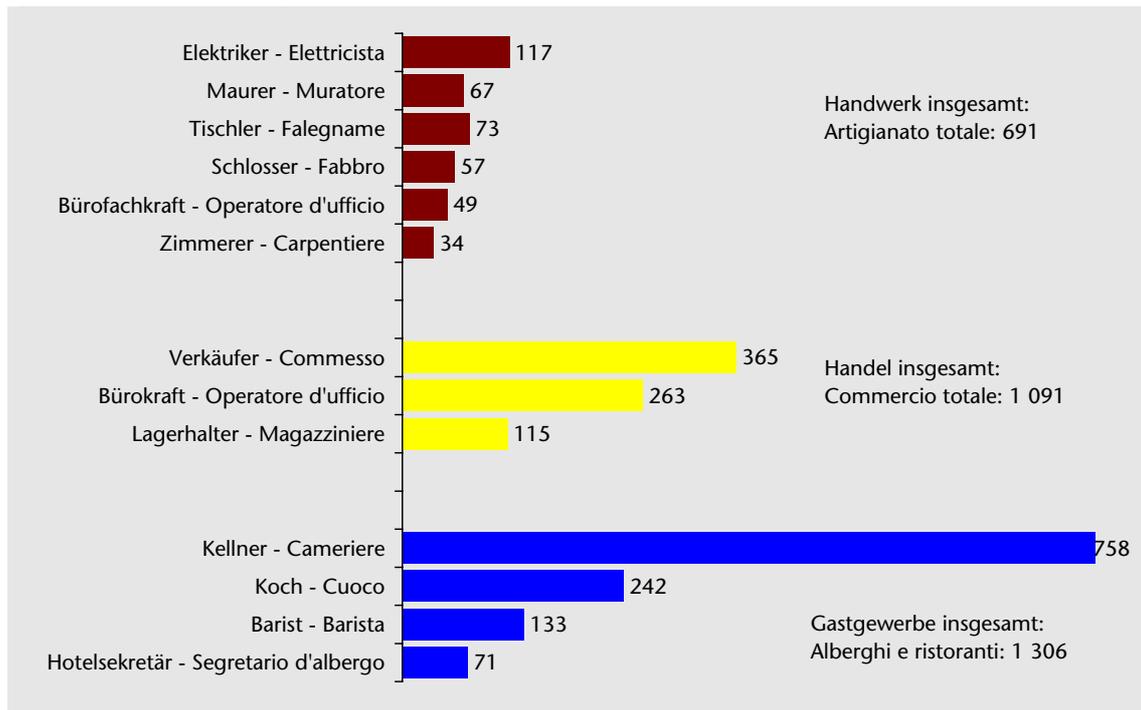
Nel settore artigianato i tirocini vengono svolti in una varietà di professioni: le più importanti sono elettricista, muratore, falegname e fabbro, ma anche operatore d'ufficio. Nel commercio i tirocini vengono svolti come commesso, operatore d'ufficio e magazziniere, nel settore alberghiero e della ristorazione quasi esclusivamente come cameriere, cuoco, barista e segretario d'albergo. Nell'industria vengono svolti in misura minore. Trascurabili in termini numerici sono i tirocini che si svolgono negli "altri servizi" e in agricoltura. Il 16% dei giovani svolge il proprio tirocinio in qualità di operatore d'ufficio, mansione che si distribuisce trasversalmente tra i diversi settori.

8 Beschäftigungspolitik

Graf. 8.13

Häufigst genehmigte Tätigkeitsbereiche während des Sommerpraktikums – 2011

Principali mansioni autorizzate durante il tirocinio estivo – 2011



Quelle: Arbeitservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

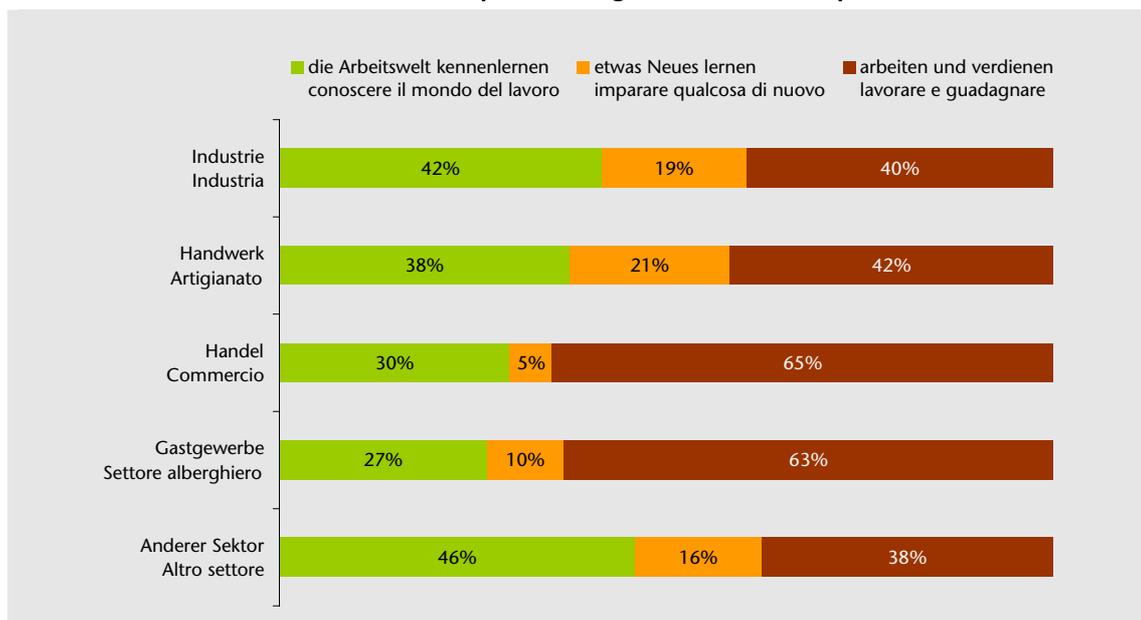
Im Oktober 2011 wurde – erstmals seit 2004 – wieder eine Umfrage unter den Sommerpraktikanten durchgeführt.

Nell'ottobre del 2011, per la prima volta dal 2004, è stata condotta nuovamente un'inchiesta tra coloro che avevano partecipato a un tirocinio estivo.

Graf. 8.14

Warum hast du dich für ein Praktikum entschieden? – nach Sektor – 2011

Qual è stato il motivo che ti ha spinto a svolgere un tirocinio? – per settore – 2011



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: : Ufficio osservazione mercato del lavoro

Etwas mehr als die Hälfte der befragten Jugendlichen gibt an, das Praktikum hauptsächlich wegen der Arbeits- und Verdienstmöglichkeit absolviert zu haben und nicht so sehr, um durch das Praktikum eine Ausbildung oder Orientierung zu erlangen. Die Vorstellung, Geld verdienen zu können, ist dabei in fast allen Sektoren einer der wichtigsten Gründe für das Praktikum. Am stärksten ausgeprägt ist die finanzielle Motivation im Handel (65%) und im Gastgewerbe (63%). In diesen beiden Sektoren absolviert knapp die Hälfte aller Jugendlichen das Sommerpraktikum.

Unter den Jüngsten ist die Ansicht, mit dem Praktikum einfach eine Arbeits- und damit Verdienstmöglichkeit gefunden zu haben, leicht stärker verbreitet. Unter den Volljährigen hingegen scheint das Bewusstsein über die eigentlichen Zielsetzungen eines Praktikums, nämlich Ausbildung und Orientierung zu erfahren, etwas stärker vorhanden zu sein. Immerhin verbanden 18% mit dem Praktikum eine Ausbildung und 44% eine Orientierung.

Nach Meinung der Jugendlichen weist die Ausbildung während des Praktikums teilweise Mängel auf. Zwar beurteilen sie insgesamt 39% als sehr gut, aber immerhin 13% behaupten eine schlechte oder gar keine Ausbildung erhalten zu haben.

Poco più della metà dei giovani ha ammesso di aver partecipato al tirocinio più per le possibilità di lavoro e di guadagno che per ragioni di orientamento e formazione. L'idea di poter guadagnare dei soldi è stata in quasi tutti i settori uno dei motivi principali della partecipazione al tirocinio. La motivazione economica è particolarmente sentita nel settore commerciale (65%) e alberghiero (63%): è stato proprio in questi due settori che circa la metà dei giovani ha preso parte a un tirocinio estivo.

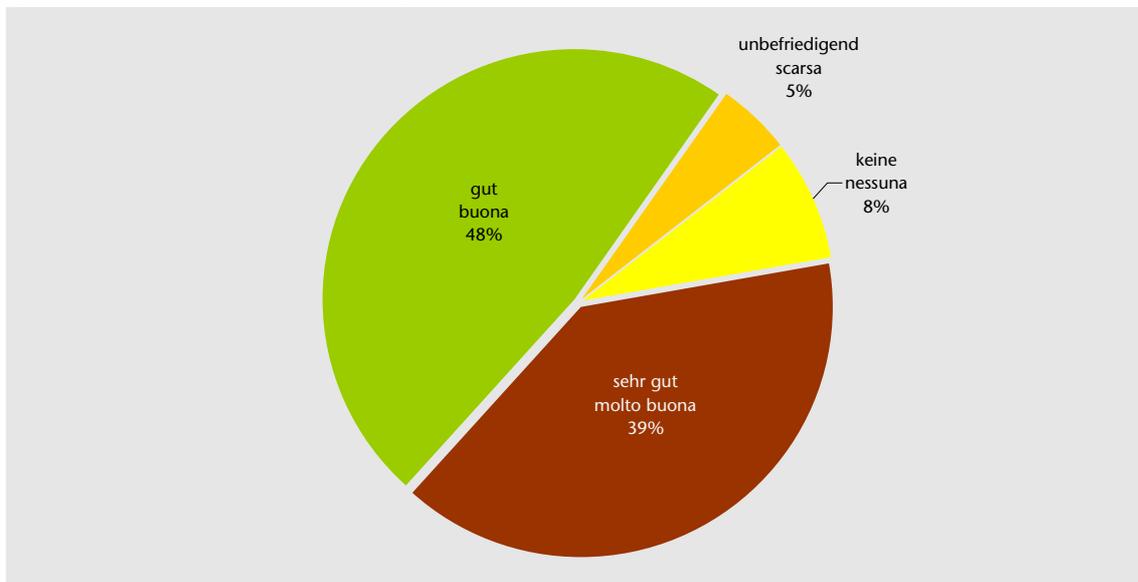
L'idea di poter trovare con il tirocinio un lavoro e quindi una fonte di reddito è leggermente più diffusa tra i più giovani. I reali obiettivi del tirocinio, ovvero la possibilità di formazione e orientamento, sono apprezzati più pienamente dai maggiorenni: il 18% di essi associa l'idea del tirocinio alla formazione, mentre il 44% lo collega all'orientamento.

Secondo quanto dichiarato dai giovani, la componente formativa del tirocinio talvolta è lacunosa. Se è vero che il 39% di essi considera la formazione ricevuta molto buona, dobbiamo anche considerare che un 13% dichiara di avere ricevuto una formazione scarsa, se non assente.

Graf. 8.15

Wie war die Ausbildung während des Praktikums? – 2011

Che tipo di formazione hai ricevuto? – 2011



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Jene Jugendlichen, welche das Praktikum hauptsächlich des Geldverdienens wegen absolvieren, empfanden die Ausbildung deutlich öfter als unbefriedigend oder überhaupt nicht vorhanden, als jene, welche das Praktikum aus Gründen der Ausbildung oder Orientierung gewählt haben. Dies kann auch damit zusammenhängen, dass gerade jene Jugendliche, welche hauptsächlich das Geldverdienen im Kopf hatten, sich solche Praktikumsplätze aussuchten, wo auch der Betrieb eher eine Arbeitskraft über den Sommer als viel mehr einen Praktikanten suchte. Das Ziel der Ausbildung wurde in diesen Fällen wohl von beiden nicht verfolgt.

Beim Betrachten der Daten findet sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Qualität der erhaltenen Ausbildung und der allgemeinen Wertschätzung der gemachten Erfahrung. Je besser die Ausbildung während des Praktikums war, desto besser ist auch die Gesamtzufriedenheit. Und dies trifft dann sogar bei jenen zu, die „nur“ des Verdienstes wegen ein Praktikum absolviert haben.

Mehr als die Hälfte der befragten Jugendlichen gibt an, sehr zufrieden mit der gemachten Erfahrung zu sein; der Großteil wünscht sich, diese zu wiederholen. Nicht zu vernachlässigen sind aber jene knapp 10%, die mit ihren Erfahrungen wenig oder gar nicht zufrieden sind und sie oft nicht mehr wiederholen wollen.

Beeinflusst wird der Grad der allgemeinen Zufriedenheit dabei in erster Linie durch die Beurteilung der erhaltenen Ausbildung und in etwas geringerem Maße durch die Zufriedenheit mit dem finanziellen Entgelt.

In diesem Zusammenhang sollten die Beweggründe und Erwartungen der Jugendlichen bei der Entscheidung für ein Praktikum nicht unterschätzt werden. Tatsächlich kann man fast behaupten, dass die Erfahrung eines Praktikums mit wirklich guter Ausbildung auch dann geschätzt wird, wenn das Entgelt als zu niedrig empfunden wurde. Die Vergütung wird dennoch deutlich als wichtig empfunden.

Rispetto a coloro che hanno partecipato al tirocinio per ragioni di orientamento o formazione, i giovani che scelgono il tirocinio soprattutto per motivi economici considerano la formazione ricevuta molto più spesso insoddisfacente, se non inesistente. Ciò può essere dovuto al fatto che proprio i giovani interessati principalmente al guadagno economico hanno optato per offerte di tirocinio in cui anche l'azienda era alla ricerca più di forza lavoro estiva che di tirocinanti. L'obiettivo della formazione in questi casi non era verosimilmente perseguito da nessuna delle parti.

Analizzando i dati, si può scorgere una chiara correlazione tra la qualità della formazione ricevuta e l'apprezzamento generale dell'esperienza fatta: quanto migliore è stata la componente formativa durante il tirocinio, tanto maggiore è il livello di soddisfazione complessiva. Ciò riguarda persino coloro che avevano partecipato al tirocinio "solo" per motivi economici.

Più della metà dei giovani intervistati dichiara di essere molto soddisfatto dell'esperienza fatta e la maggior parte di essi spera di ripeterla. Non bisogna però ignorare il fatto che quasi il 10% dei giovani è stato poco soddisfatto o non lo è stato affatto e pertanto non vorrebbe ripetere l'esperienza.

Il grado di soddisfazione generale è legato principalmente al giudizio sulla formazione ricevuta e in misura leggermente inferiore al livello del trattamento economico.

A questo proposito, le motivazioni e le aspettative dei giovani nella scelta di un tirocinio non vanno sottovalutate. Possiamo infatti affermare quasi certamente che l'esperienza di un tirocinio caratterizzato da una componente formativa accurata è apprezzata positivamente anche nei casi in cui la controparte economica è considerata troppo bassa. Ciò non toglie che anche l'aspetto remunerativo sia considerato comunque importante.

8.7

Gesundheit, Sicherheit und sozialer Schutz in der Arbeitswelt

Salute, sicurezza e tutela sociale nel mondo del lavoro

“Eine auf Arbeitssicherheit ausgerichtete Kultur aufbauen, um so den effektiven Arbeitsschutz zu verwirklichen. Bestandteil dieses Arbeitsschutzes ist nicht nur die umfassende Einhaltung der technischen und hygienischen Vorschriften zur Unfallverhütung und zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch die Beachtung aller gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen über den sozialen Schutz der abhängig Beschäftigten.“

Das ist das Ziel des heute noch gültigen Landesplans für Arbeitssicherheit 2001-2003, der in einer mittelfristigen Perspektive Verbesserungen in den Führungsmethoden, Baustrukturen und der technologischen Ausrüstung vorsieht, vor allem aber die Mentalität der Arbeitgeber und Arbeitnehmer beeinflussen will, um das Unfall- und Krankheitsrisiko auf dem Arbeitsplatz zu reduzieren und Phänomene wie die Schwarzarbeit zu beseitigen.

“Costruire una cultura della sicurezza e rendere così effettiva la tutela del lavoro. Perché parte integrante di quest’ultima è sicuramente costituita sia dall’integrale rispetto delle norme di prevenzione infortuni, sicurezza ed igiene del lavoro che dall’osservanza di tutte le norme di legge e contrattuali per la tutela sociale dei lavoratori.“

Questo è l’obiettivo fondamentale del Piano provinciale per la sicurezza sul lavoro 2001-2003 tuttora in vigore, che in un’ottica di medio periodo intende promuovere miglioramenti nei sistemi di gestione, nelle infrastrutture e tecnologie, ma soprattutto nella mentalità di chi offre e presta lavoro, al fine di ridurre il più possibile i rischi di infortunio o malattia dei lavoratori e contenere fenomeni quali il lavoro sommerso o irregolare.

8 Beschäftigungspolitik

Tab. 8.10

Unfälle, Berufskrankheiten und Unregelmäßigkeiten am Arbeitsplatz – 2005-2010							
Infortuni, malattie professionali ed irregolarità sul posto di lavoro – 2005-2010							
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	
Arbeitsunfälle	17 373	17 584	17 667	17 648	17 362	17 860	Infortuni sul lavoro
Berufskrankheiten*	329	289	298	277	236	217	Malattie professionali*
Wegen Schwarzarbeit angezeigte Unternehmen	531	510	527	440	391	484	Imprese denunciate per lavoro nero
Von Unregelmäßigkeiten betroffene Arbeitnehmer	547	466	343	235	296	215	Lavoratori coinvolti in situazioni di irregolarità
davon Nicht-EU-Bürger	94	40	106	9	36	2	di cui cittadini extracomunitari
Anteil je 10 000 unselbständig Erwerbstätige • Incidenza ogni 10 000 occupati dipendenti							
Arbeitsunfälle*	777,9	772,4	769,8	750,2	731,8	744,2	Infortuni sul lavoro*
Berufskrankheiten**	60,9	52,8	56,3	49,8	41,4	37,4	Malattie professionali**
Von Unregelmäßigkeiten betroffene Arbeitnehmer	34,1	28,4	20,2	13,8	17,1	12,2	Lavoratori coinvolti in situazioni di irregolarità
davon Nicht-EU-Bürger	5,9	2,4	6,2	0,5	2,1	0,1	di cui cittadini extracomunitari

* Anteil je 10 000 Erwerbstätige
(abhängig Beschäftigte und Selbständige)

* incidenza ogni 10 000 occupati
(lavoratori dipendenti e indipendenti)

** Anteil je 10 000 Erwerbstätige im Produzierenden Gewerbe
und Handel (abhängig Beschäftigte und Selbständige)

** incidenza ogni 10 000 occupati nell'industria
e commercio (lavoratori dipendenti e indipendenti)

Quelle: INAIL, Arbeitsinspektorat, ISTAT

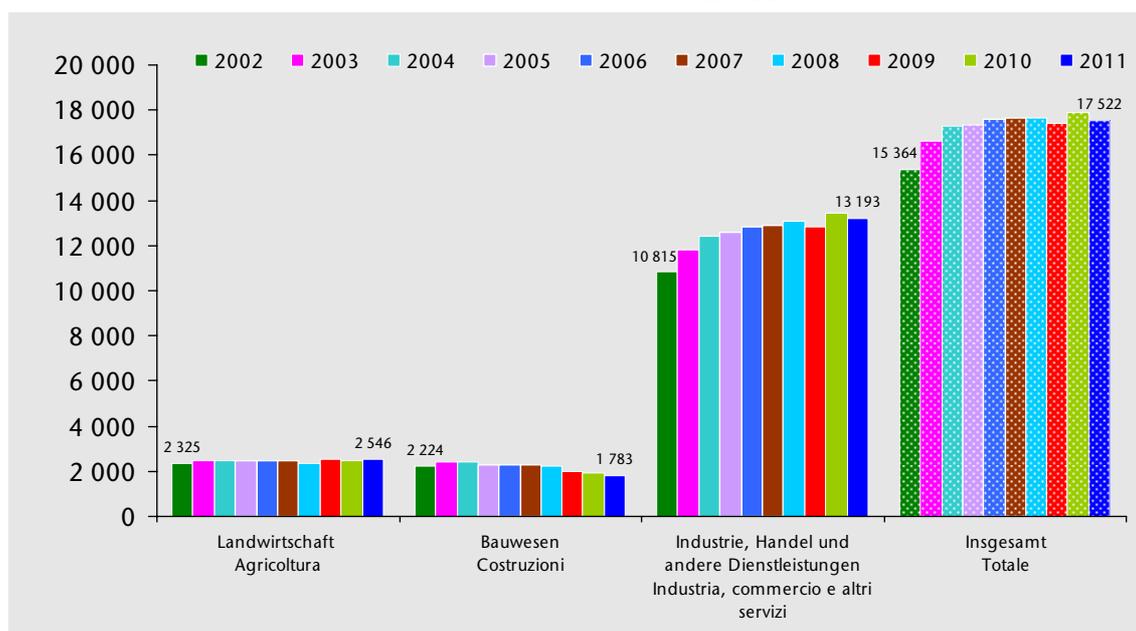
Fonte: INAIL, Ispettorato del lavoro, ISTAT

Was die gemeldeten Arbeitsunfälle beim INAIL betrifft so haben diese im Jahr 2011 im Vergleich zum Vorjahr leicht abgenommen (+2%).

Gli infortuni sul lavoro denunciati all'INAIL nel 2011 sono calati leggermente rispetto all'anno precedente (+2%).

Graf. 8.16

Gemeldete Arbeitsunfälle – 2002-2011 Infortuni sul lavoro denunciati – 2002-2011



Quelle: INAIL

Fonte: INAIL

Alle **Arbeitsunfälle**, die sowohl abhängige Beschäftigte als auch Selbständige betreffen und für die eine **Genesungszeit von mehr als drei Tagen** prognostiziert wurde, müssen dem INAIL mitgeteilt werden.

Das INAIL sammelt auch Daten betreffend Unfälle, die weniger ernst sind. Ausgewertet werden dabei die ärztlichen Atteste, welche dem INAIL vom Hausarzt oder der Ersten Hilfe übermittelt werden.

Tutti gli **infortuni** sul lavoro da cui i lavoratori – sia dipendenti che autonomi – siano colpiti e che siano pronosticati **non guaribili entro tre giorni**, devono essere denunciati all'INAIL.

L'Istituto raccoglie, inoltre, dati relativi agli infortuni meno gravi attraverso i certificati medici che gli vengono trasmessi dal medico curante o dal pronto soccorso.

In den letzten zehn Jahren hatten im Schnitt jährlich 14 Arbeitsunfälle einen tödlichen Ausgang. Die Anzahl der jährlichen Opfer schwankte dabei zwischen 9 und 18.

Negli ultimi 10 anni si sono registrati in media 14 infortuni sul lavoro con esito mortale. Nello stesso periodo il numero delle vittime oscilla ogni anno tra 9 e 18 ogni anno.

Graf. 8.17

Gemeldete tödliche Arbeitsunfälle – 2000-2010
Infortuni mortali sul lavoro denunciati – 2000-2010



Quelle: INAIL

Fonte: INAIL

Die Anzahl der Berufskrankheiten ist im selben Zeitraum von 298 auf 243 gesunken, was eine Abnahme von 18 % bedeutet. Der Großteil wird dabei – wie auch bei den Arbeitsunfällen – im produzierenden Gewerbe und im Bauwesen registriert.

Nello stesso periodo il numero delle malattie professionali è calato da 298 a 243, che corrisponde a una diminuzione del 18%. La gran parte delle malattie professionali si registra nell'industria e nell'edilizia, settori che registrano anche il maggior numero di infortuni sul lavoro.

Was die Inspektionstätigkeit zur Beachtung der Arbeitsrechtbestimmungen zum Thema sozialer Schutz und Rechte der Arbeitnehmer anbelangt, werden jährlich zwischen 3 und 5 000 Kontrollen bei Unternehmen durchgeführt.

Nell'ambito dell'attività ispettiva tesa a verificare il rispetto della legislazione lavoristica in tema di diritti e tutela sociale dei lavoratori, vengono effettuati presso le aziende in media dai 3 ai 5 000 controlli per anno.

Tab. 8.11

Kontrolltätigkeit des Arbeitsinspektorats im Bereich des sozialen Arbeitsschutzes – 2007-2011

Attività ispettiva dell'Ispettorato del lavoro nell'ambito della tutela sociale – 2007-2011

Durchgeführte Kontrolle, festgestellte Unregelmäßigkeiten und entsprechende Strafen
Controlli effettuati, irregolarità accertate e principali sanzioni erogate

	2007	2008	2009	2010	2011	
Durchgeführte Kontrollen	3 281	2 979	3 090	4 190	5 359	Controlli effettuati
Verwaltungsstrafen	2 153	2 091	1 743	2 680	3 904	Sanzioni amministrative
über einen Betrag von € (im reduzierten Ausmaß bezahlt)	381 806	371 419	430 382	657 232	1 041 573	per l'importo di € (pagate in misura ridotta)
Strafanzeigen	62	74	25	40	45	Denunce penali
Wegen Schwarzarbeit angezeigte Unternehmen	1 221	1 013	879	1 783	146*	Imprese denunciate per lavoro nero
Eingetriebene Sozialabgaben (€)	757 383	82 694	376 018	420 213	451 607	Contributi sociali recuperati (€)
Vorenthaltene Löhne und Bezüge (€)	23 354	30 160	45 357	40 801	9 664	Mansioni non corrisposte (€)
Betroffene Arbeitnehmer	343	233	269	181	620	Lavoratori coinvolti
davon % Nicht-EU-Bürger	30,9	3,9	13,4	3,3	0,0	di cui % cittadini extracomunitari

* Die Berechnungsmethode hat sich mit dem Jahr 2011 geändert. Somit ist diese Zahl nicht mit den vorhergehenden Jahren vergleichbar.

* Nel 2011 è cambiato il metodo di calcolo e per questo motivo il dato non è paragonabile con i dati degli anni precedenti.

Quelle: Arbeitsinspektorat

Fonte: Ispettorato del lavoro

Bei der Inspektion wird darauf geachtet, dass die sozialen Gesetzesbestimmungen und die Vorschriften im Bereich der Vermittlung eingehalten werden, das Personal korrekt eingesetzt wird, die Bestimmungen der Kollektivverträge erfüllt und die Sozialabgaben eingezahlt werden.

Durchschnittlich wurden in den Jahren von 2007 bis 2011 vom Arbeitsinspektorat jährlich 2 500 Verwaltungsstrafen erlassen, welche zu einem eingehobenen Betrag im reduzierten Ausmaß von mehr als 570 000 € pro Jahr führten.

Si tratta per lo più di attività di controllo sul rispetto della legislazione sociale e delle norme in materia di collocamento, sul corretto impiego del personale, sull'adempimento dei contratti collettivi e sul versamento degli oneri sociali.

Nell'ambito dell'attività svolta dell'Ispettorato del lavoro negli anni dal 2007 al 2011 sono state accertate annualmente 2 500 violazioni amministrative che hanno portato a sanzioni amministrative pagate in misura ridotta per un importo di 570 000 € per anno.

Insgesamt gesehen weichen die Werte betreffend die irregulären Beschäftigten in Südtirol nicht markant von den nord- und mittelitalienischen Durchschnittswerten ab.

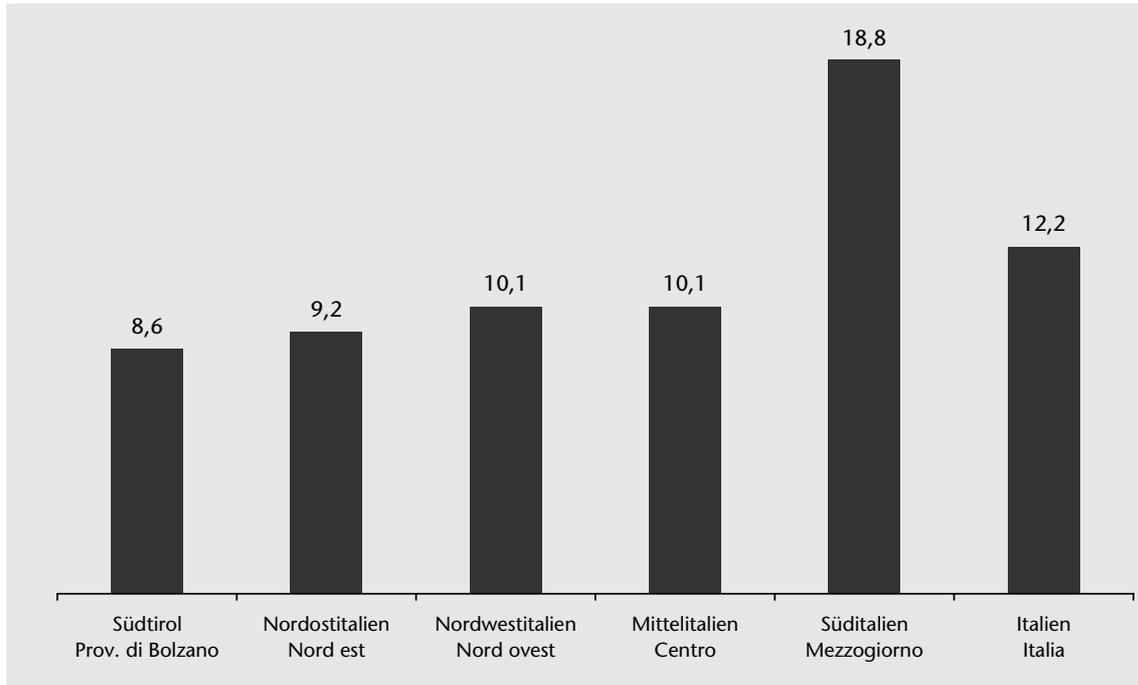
Considerando complessivamente i valori relativi al lavoro irregolare della Provincia di Bolzano, questi non si discostano particolarmente dalle medie rilevate nelle altre regioni dell'Italia centro-settentrionale.

Graf. 8.18

Nicht reguläre Beschäftigung, Vergleich nach Gebiet – 2009

Lavoro irregolare, confronto territoriale – 2009

Prozentsatz nicht regulärer Beschäftigung, Vollzeitäquivalent, Jahresmittelwert
Percentuale di unità di lavoro irregolari, media annua



Quelle: ISTAT

Fonte: ISTAT

Laut ISTAT werden **reguläre Arbeitsleistungen** von abhängig Beschäftigten oder Selbständigen erbracht und sind durch statistische Erhebungen bei Betrieben und Institutionen und/oder über Verwaltungsdaten erfasst. **Nicht reguläre Arbeitsleistungen** sind hingegen jene, die in Missachtung der geltenden Gesetzgebung in Bereich Steuern und Sozialabgaben erbracht werden (eingeschlossen jene von nicht ansässigen und nicht registrierten Ausländern) und die deshalb nicht direkt bei den Betrieben, Institutionen oder über Verwaltungsdaten erfasst werden können.

Secondo una definizione dell'ISTAT le **prestazioni lavorative regolari** sono quelle svolte da lavoratori dipendenti o indipendenti, rilevate dalle indagini statistiche presso le imprese e le istituzioni e/o dalle fonti amministrative. Sono al contrario definite **irregolari**, le prestazioni lavorative svolte al di fuori della normativa vigente in materia fiscale-contributiva (comprese le prestazioni lavorative svolte da cittadini stranieri non residenti e non registrati) e quindi non osservabili direttamente presso le imprese, le istituzioni e le fonti amministrative.

Im Jahr 2011 wurden vom Arbeitsinspektorat 921 Inspektionen auf Baustellen durchgeführt.

Im Rahmen der Kontrolltätigkeit zur Unfallverhütung und Arbeitshygiene auf Baustellen (80%) und in Betrieben (20%) wurden 505 Verfügungsprotokolle verfasst. Der Betrag der dazugehörenden Strafen beläuft sich auf 2 108 840 €. Die Landesverwaltung hat ein Viertel davon, also 527 210 € eingenommen, da aufgrund des Leg.D. 758/1994 nur ein Viertel an effektiver Strafe fällig wird, falls dem Verfügungsprotokoll Rechnung getragen wird.

Die am häufigsten festgestellten Übertretungen betreffen die oft fehlenden oder fehlerhaften Hilfskonstruktionen gegen Absturzgefahr (Arbeits- und Hilfsgerüste oder Seitengeländer) und die Nichtbeachtung der Sicherheitsvorschriften.

Gesetzlich vorgeschrieben sind Untersuchungen bei Unfällen mit Prognosen von über 30 Tagen oder bei Unfällen, welche eine vollständige Arbeitsunfähigkeit von über 40 Tagen verursachen sowie für alle Berufskrankheiten.

Allo scopo di prevenire questi fenomeni nel corso del 2011 sono state effettuate dall'Ispettorato del lavoro 921 ispezioni in cantieri edili.

Nell'ambito dell'attività ispettiva riguardo la vigilanza sulle norme di prevenzione infortuni e d'igiene sul posto di lavoro nei cantieri edili (ca. 80 %) e nelle aziende fisse (il rimanente 20%) sono stati redatti 505 verbali di prescrizione. L'importo complessivo delle relative penalità ammonta a 2 108 840 €. La Provincia ha incassato la quarta parte di tale somma (527 210 €) in quanto, nel rispetto del D. Lgs. n. 758/1994, accertando che il contravventore ha ottemperato alle prescrizioni, egli viene ammesso al pagamento della quarta parte della penalità.

Le violazioni maggiormente accertate riguardano le opere provvisorie contro il pericolo di caduta (impalcature, ponteggi o parapetti) – risultate mancanti o inefficaci – e l'inosservanza delle normative di sicurezza.

La legge prescrive l'obbligo di inchiesta per infortuni con prognosi superiore a 30 giorni o per quelli che comportano la completa inidoneità al lavoro per più di 40 giorni, nonché per tutte le malattie professionali.

Tab. 8.12

Häufigst festgestellte Übertretungen im Bereich Sicherheit am Arbeitsplatz – 2008-2011					
Violazioni maggiormente accertate in materia di sicurezza sul posto di lavoro – 2008-2011					
	2008	2009	2010	2011	
Nichtbeachtung der betrieblichen Anleitungen von Seiten der Arbeitnehmer (zum Beispiel: fehlende Benützung des Schutzhelms für den Kopf, des Sicherheitsgeschirrs oder der Arbeitsschuhe).	-	134	108	81	Mancato rispetto delle disposizioni aziendali da parte dei lavoratori (es. Non utilizzo del caschetto di protezione per il capo, delle cinture di sicurezza oppure delle calzature di sicurezza).
Fehlende oder fehlerhafte Hilfskonstruktionen gegen Absturzgefahr (Arbeits- und Hilfsgerüste)	130	70	70	87	Mancanti o inefficaci opere provvisoriale contro il pericolo di caduta (impalcature e ponteggi)
Nicht nach der Regel der Technik gebaute oder gewartete Hilfskonstruktionen auf Baustellen	55	42	34	29	Opere provvisoriale nei cantieri edili non costruite o non mantenute a regola d'arte
Ungenügende oder unzureichende Einsätze des Sicherheitskoordinators in Ausführungsphase	86	39	63	61	Interventi insufficienti o inefficaci del coordinatore per la sicurezza in fase esecutiva
Keine oder unwirksame Verwendung von Sicherheitsgurten (z.B. ungeeignete Verankerung des Fangseiles)	27	32	48	32	Mancato o errato utilizzo delle cinture di sicurezza (es. non adeguato ancoraggio per la fune di trattenuta)
Nicht nach den Anleitungen der Hersteller gewartete Arbeitsgeräte oder Arbeitern anvertraut, welche nicht für deren sichere Benützung angemessen ausgebildet wurden	69	30	6	34	Attrezzature di lavoro non mantenute secondo le indicazioni dei costruttori oppure affidate a lavoratori non adeguatamente formati per il loro utilizzo in sicurezza
Fehlende oder unwirksame Einhaltung der Gesetzesvorschriften seitens der Selbstständigen	17	24	26	30	Mancato o inefficace rispetto delle norme di legge da parte dei lavoratori autonomi
Gerüstbauplan (auch PiMUS genannt) nicht verfasst, bzw. erstellt mit unzureichenden Inhalten	-	18	8	8	Piano di montaggio, utilizzo e smontaggio del ponteggio non redatto o elaborato con insuff. contenuti
Zu steile Böschungsfronten oder Schächte	13	14	6	7	Pareti dei fronti di scavo o pozzi troppo ripide
Unfachgerecht ausgeführte Aufstellung, Verankerung oder Verstrebung der Gerüste oder Beläge	-	14	18	9	Non corretta installazione, ancoraggio o stabilizzazione dei ponteggi o degli intavolati
Nicht durchgeführte Ernennung der Sicherheitskoordinatoren seitens des Bauherrn	12	7	10	9	Mancata nomina dei coordinatori della sicurezza da parte del committente
Nicht-Einhaltung oder unwirksame Befolgung des Inhaltes des Sicherheits- oder Koordinierungsplanes	15	5	11	14	Mancato o inefficace rispetto dei contenuti del piano di sicurezza e coordinamento
Einsatzsicherheitsplan (ESP) nicht verfasst, bzw. erstellt mit unzureichendem Inhalt	31	5	-	22	Piano Operativo della Sicurezza (POS) non elaborato, risp. redatto con insufficienti contenuti
Unsachgemäße Benützung der Leitern auf der Baustelle	-	4	-	19	Non corretto utilizzo di scale a mano interamente ai cantieri edili
Fehlender oder ungeeigneter Schutz der Bodenöffnungen im Bauwesen	9	3	12	15	Mancata o inefficace protezione delle aperture nei solai delle costruzioni edili
Fehlendes Protokoll der durchgeführten periodischen Sicherheitsüberprüfung der Elektro-Anlage	11	-	-	-	Assenza del protocollo attestante l'avvenuta verifica di sicurezza dell'impianto elettrico
Fehlende Ausbildung der Benutzer der Arbeitsgeräte (z. B.: die Hebemittel)	9	-	-	-	Mancata formazione all'utilizzo in sicurezza delle attrezzature di lavoro (es.: i mezzi di sollevamento)
nicht konforme Beläge der Gerüste, der Hilfskonstruktionen oder der Laufstege	20	-	-	-	Intavolati di ponteggi, delle impalcature o delle passerelle non conformi

Quelle: Arbeitsinspektorat

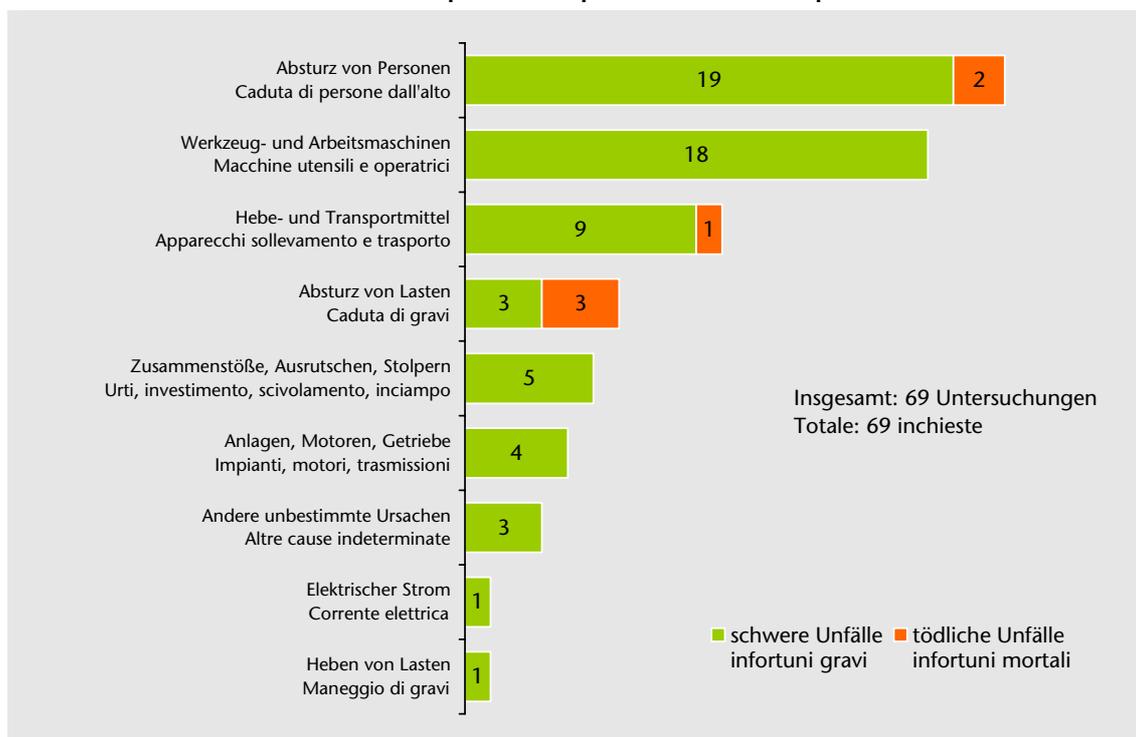
Fonte: Ispettorato del lavoro

Im Laufe des Jahres 2011 haben die Arbeitsinspektoren 6 Untersuchungen über tödliche Arbeitsunfälle und 63 Unfalluntersuchungen über schwere Arbeitsunfälle sowie 65 Verwaltungsuntersuchungen zu Arbeitsunfällen mit einer Heilungsdauer von über 30 Tagen durchgeführt.

Nel corso del 2011 gli ispettori del lavoro hanno svolto 6 inchieste per infortuni mortali e 63 inchieste per infortuni gravi sul lavoro nonché 65 inchieste amministrative per infortuni sul lavoro con una prognosi superiore a 30 giorni.

Graf. 8.19

Unfalluntersuchungen des Arbeitsinspektorats nach Ursache – 2011
Inchieste di infortunio da parte dell'Ispettorato del lavoro per causa – 2011



Quelle: Arbeitsinspektorat

Fonte: Ispettorato del lavoro